

PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN PADA PT. X

Muhammad Aldi Dwi Ananda

Universitas Muhammadiyah Gresik

Korespondensi penulis: aldyda18@gmail.com

Maulidyah Amalina Rizqi

Universitas Muhammadiyah Gresik

E-mail: maulidyah@umg.ac.id

Abstract.

Companies need the development of human resources to support efficiency in work. Human resource development can be done by providing training for workers as a form of competency development to increase work productivity. Competency training at one of the PT. X in East Java found two types, namely general and special training intended for workers in order to increase productivity in the company. The results of competence will be accumulated in such a way as to see the performance of future workers who will get consequences based on competency results. The purpose of the study is to find out how to develop worker competencies at PT. X before and after competency development through training and performance control processes. Researchers use the method of collecting observational data and interviews directly at PT. X by applying purposive sampling. The data collection technique used by researchers is a qualitative data analysis technique to obtain hypotheses with final results that can be accepted or rejected. The results of the study show that competency development is important in increasing the productivity of workers in the company. Competency development is carried out by carrying out the first steps of transferring divisions to employees, the company provides special and general internal training that can be followed by all employees.

Keywords: *Development, Competence, Employees*

Abstrak.

Perusahaan memerlukan pengembangan sumber daya manusia untuk menunjang efisiensi dalam pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan untuk para pekerja sebagai bentuk pengembangan kompetensi guna meningkatkan produktifitas pekerjaan. Pelatihan kompetensi pada salah satu PT. X di Jawa Timur ditemukan dua jenis yakni pelatihan umum dan khusus yang diperuntukkan bagi para pekerjangan demi meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Hasil dari kompetensi akan diakumulasikan sedemikian rupa untuk melihat kinerja dari pekerja kedepannya yang akan mendapatkan konsekuensi berdasarkan hasil kompetensi. Tujuan penelitian adalah mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi pekerja pada PT. X sebelum dan sesudah adanya pengembangan kompetensi melalui *training* dan proses kontroling kinerja. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data observasi dan wawancara secara langsung di PT. X dengan menerapkan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis data kualitatif untuk mendapatkan hipotesis

dengan hasil akhir kesimpulan yang dapat diterima ataupun ditolak. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan hal penting dalam peningkatan produktivitas pekerja di perusahaan. Pengembangan kompetensi dilakukan dengan melakukan langkah awal pemindahan divisi pada karyawan, perusahaan memberikan pelatihan internal secara khusus dan umum yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan.

Kata kunci: Pengembangan, Kompetensi, Karyawan

PENDAHULUAN

Dewasa ini pengembangan SDM menjadi hal yang sangat penting dalam dunia pekerjaan. Proses tersebut membutuhkan waktu dan usaha, dimana hal tersebut bertujuan untuk memenuhi standart dari perusahaan. Pengembangan tersebut juga bisa meningkatkan produk dari perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan tersebut bisa bersaing dengan perusahaan lain. Bisa kita liat bahwasannya perbangan zaman sangat lah cepat, jika tidak mengikuti tersebut maka yang terjadi perusahaan tersebut akan menjadi perusahaan yang tidak berkembang.

Karyawan adalah aset yang penting bagi perusahaan. Perusahaan bisa maju dan berkembang apabila bisa memaksimalkan karyawan dari perusahaan. Karena setiap dari karyawan tersebut mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda tugas dari perusahaan tersebut adalah menempatkan karyawan tersebut sesuai dengan kempuan dan keahlian karyawan tersebut. Maka bisa di ambil kesimpulan bahwa karyawan juga mempunyai posisi yang sangat krusial dalam perusahaan.

Pengembangan Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting untuk perhatikan karna sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi efesiensi dan efektifitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia ini sebagai bentuk membangun kualitas kerja dan produktifitas yang lebih baik agar dapat bersaing dengan competitor lain. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan Pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Notoatmodjo 2018). Menurut (Hasibuan 2016), Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritas, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui Pendidikan dan Latihan (2016:69). Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi karyawan dan perusahaan. Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri

yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif seperti Pendidikan dan pembinaan (Gustiana, Hidayat, dan Fauzi 2022).

pengembangan dilakukan dengan mengacu pada produktivitas dan kinerja dari karyawan. Bisa di ambil contoh tentang keselamatan kerja di salah satu korporate x pada salah satu kabupaten di Jawa Timur. Dimana penerapan keselamatan kerja adalah hal yang paling utama, budaya tentang keselamatan tersebut di jadikan acuan dalam setiap pengerjaan. Mengingat perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Sehingga setiap adanya kegiatan produksi selalu di tekankan tentang bagaimana bekerja dengan efisien dan sesuai SOP, contoh dari bekerja dengan efisien adalah setiap pekerja melakukan pekerja dengan seminim karyawan tetapi kopoten di bidangkan yang nanti outputnya akan maksimal. Apabila kita bekerja dengan efisien pekerjaan yang tadinya dalam waktu 1 jam perusahaan bisa menyelesaikan 1 pekerjaan tetapi, dengan perusahaan tersebut bekerja dengan tingkat efisien yang tinggi tetapi tidak lupa dengan keselamatan kerja maka yang terjadi 1 jam tersebut bisa menyelesaikan 2 – 3 pekerjaan pada setiap karyawan. Dengan begitu tingkat produktifitas perusahaan akan meningkat.

Untuk mencapai efisiensi dalam bekerja perusahaan perlu melakukan usaha demi mencapai efisiensi dalam bekerja. Dalam mencapai efisiensi tersebut perusahaan perlu melakukan usaha untuk bekerja dengan efisiensi, perlu adanya pengembangan sdm untuk mencapai pekerjaan yang efisiensi, tidak hanya infrastruktur yang dikembangkan akan tetapi perusahaan juga perlu memerhatikan untuk pengembangan sdm perusahaan. Dalam pengembangan sdm ini, perusahaan dapat melakukan dengan memberikan pelatihan untuk para pekerja guna untuk pengembangan kompetensi mereka dalam meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Hal ini penting untuk dilakukan oleh setiap perusahaan yang memiliki resiko kerja tinggi, misalnya seperti bekerja dalam ketinggian, bekerja dalam keadaan panas, bising dan lain sebagainya. Resiko yang terjadi dalam bekerja ini, perusahaan dapat menyasati dengan memberikan pelatihan kepada para pekerja untuk dapat bekerja secara efisien dan tentunya bekerja dengan aman tentunya dengan potensi resiko yang terjadi dilapangan.

Pada PT. X yang terletak disalah satu kabupaten jawa timur proses pelatihan dibagi menjadi dua yaitu pelatihan umum dan khusus. Pelatihan umum bisa diikuti oleh semua pekerja tanpa pengecuali *worker, spv, head officer*, semua dapat mengikuti pelatihan ini karna sifatnya umum untuk semua pekerja. Akan tetapi dalam pelatihan khusus sifatnya hanya untuk terpilih menurut perusahaan, biasanya orang tersebut telah memiliki skil

husus dan tujuan dari training untuk pendalaman skill tersebut. Dalam pelaksanaannya program training menargetkan 10 hingga 15 pelatihan setiap bulannya yang terdiri pelatihan umum sebanyak 9 dalam satu bulannya dan 2 untuk pelatihan khusus dalam setiap bulannya. Perusahaan ini juga melakukan fungsi kontroling dimana hal tersebut dilakukan dalam upaya agar perusahaan bisa mengetahui bagaimana hasil dari training tersebut. Form penilaian yang dikeluarkan oleh perusahaan yang di tujukan kepada masing – masing peserta training melalui head officer masing – masing bagian, hal ini dilakukan 6 bulan setelah training dilakukan. Secara Teknik form penilaian tersebut menjadi gambaran umum perusahaan untuk menilai hasil training tersebut, Ketika training tersebut gagal di dalam pelaksanaannya maka konsekuensi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang tidak memenuhi standart perusahaan maka perusahaan akan mengurangi intensif untuk para pekerja, dan hal itu berdampak pada satu divisi. Tetapi apabila training tersebut berhasil dalam pelaksanaannya dan target produktivitas perusahaan dapat tercapai maka intensif yang terima oleh para pekerja dapat diterima dengan penuh.

Akan tetapi dalam proses internalisasi program training karyawan tersebut juga memiliki hambatan dalam proses internalisasi tersebut, karna kapasitas setiap karyawan memiliki perbedaan masing – masing. Di dalam proses implementasian training tersebut juga memiliki beberapa hambatan Ketika dalam proses internalisasi, seperti misalnya Jam pelaksanaan proses training yang kurang efektif pada saat jam pelaksanaan tersebut karyawan tidak diberikan jam kompensasi yang lebih Ketika mengikuti training, tidak hanya itu jam pelaksanaan juga yang terlalu siang pada jam 13.00 WIB yang pada saat itu konsentrasi para pekerja sudah tidak bisa focus terhadap materi yang disampaikan oleh pemateri. Permasalahan selanjutnya yaitu penyampaian pemateri yang kurang menarik atau terlalu monoton, penyampaian materi tersebut cenderung membosankan dan dapat menurunkan minat para audiens karna disaat penyampaian yang kurang menarik dan pelaksanaan training yang terlalu siang juga sangat mempengaruhi proses internalisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana proses pengembangan kompetensi pada PT. X dan Peneliti ingin mengetahui setelah dan sebelum adanya pengembangan kompetensi melalui training, dan bagaimana proses kontroling kinerja dari perusahaan pada PT. X.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah merupakan suatu proses Pendidikan jangka Panjang yang menggunakan procedure sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk mencapai tujuan umum (Thoha 2016).

Pengembangan menurut Suprianto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan terori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi (Mangkunegara 2003).

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adanya factor – factor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia ini berdampak langsung pada para karyawan, berbagai kondisi dapat juga menjadi penyebab terjadinya kendala saat diadakannya proses internalisasi training, maka dari pentingnya proses pengembangan sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik.

Menurut Hidayat (2022) membuat rumusan bahwa, factor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia ini dapat dibagi menjadi factor internal dan factor eksternal.

1. Faktor Internal, meliputi :
 - a. Misi dan tujuan organisasi
 - b. Strategi dan tujuan organisasi
 - c. Sifat dan jenis pekerjaan, dan
 - d. Jenis teknologi yang digunakan
2. Faktor Eksternal, yang meliputi :
 - a. Kebijakan pemerintah,
 - b. Sosio budaya masyarakat,
 - c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. (Notoatmodjo 2003)

Dari faktor – faktor yang mempengaruhi dapat di simpulkan bahwasannya pengembangan tersebut tidak hanya dari dalam saja tetapi dari luar pun mehendaki terjadinya. Perubahan tersebut terjadi karena di era globalisasi ini perkembangan sangat lah cepat dari tekhnologi, budaya dan komunikasi. Sehingga manusia di haruskan mengikuti perkembangan tersebut. Apabila SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi tuntutan perkembangan zaman maka akan tertinggal dengan competitor lainnya dan perusahaan tersebut menjadi kurang produktif. Perusahaan berharap Ketika setelah adanya proses internalisasi training ini bisa dapat mengembangkan sumber daya manusia perusahaan dan mampu memberikan hasil kerja yang efektif dan efisien

untuk memenuhi tujuan misi dan tujuan organisasi tersebut.

Macam – Macam Program Training

Menurut Wahyudi dan Widodo (2019), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang *professional* di bidangnya.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dari beberapa program training yang ada di PT. X sangat *relevan* dengan kebutuhan para pekerja di lapangan sebagai berikut :

1. Awareness ISO 9001 : 2015

Menurut Gaspersz (2006) mendefinisikan system Manajemen Mutu sebagai sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek – praktek standar untuk manajemen system yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu. Kebutuhan atau persyaratan itu ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan dan organisasi. System manajemen mutu mendefinisikan bagaimana organisasi menerapkan praktek - praktek manajemen mutu secara konsisten untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pasar.

2. Awareness ISO 14001 : 2015

Menurut Chandra, H, P., Christian (2002) Sistem Manajemen Lingkungan (SML) adalah suatu system yang digunakan oleh perusahaan untuk mengelola lingkungan. System manajemen lingkungan (SML) ini sangat penting untuk diterapkan perusahaan, karna pada dasarnya Sistem manajemen lingkungan ini guna untuk mendukung perlindungan lingkungan dan mencegah pencemaran lingkungan yang seimbang dengan kebutuhan sosial ekonomi.

3. Awareness ISO 45001 : 2018

Menurut Luqmanoro et al. (2022), (*Occupational health and safety management system Requirement and Safety Guidance for use*, telah rilis pada 12 Maret 2018 ISO 45001 : 2018 merupakan standart internasional didunia yang menetapkan persyaratan atau pedoman untuk system manajemen atau pedoman untuk system manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3). Dengan menerapkan ISO 45001 : 2018 tentang keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) karyawan dapat merasa aman dan nyaman Ketika bekerja, proses pelatihan ini sangat penting untuk diberikan para pekerja dan diterapkan dengan baik.

4. HIRADC

Menurut Ramadhania et al. (2022), HIRADC atau biasa disebut *Hazard Identification Risk Assesment and Determine Control* merupakan proses mengidentifikasi bahaya, mengukur, dan mengevaluasi risiko yang muncul dari sebuah bahaya yang dapat terjadi dalam aktifitas rutin ataupun non rutin dalam perusahaan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian risiko dari bahaya tersebut.

5. Awareness 5R / 5S

Menurut Jahja (2000) berpendapat bahwa 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) merupakan Langkah awal dan dasar pondasi bagi peningkatan produktivitas dan kemampuan bersaing sampai menjadi industry kelas dunia. 5R adalah kondisi tempat kerja yang siap pakai dan siap tumbuh dari suatu industri

6. *Work Permit*

Menurut Lestari, Kusuma, dan Pertiwi (2018), *Work Permit Sistem* adalah system ijin kerja tertulis dari atasan pekerja yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan lapangan. Hal ini perlu untuk diterapkan di perusahaan, karna untuk menghindari potensi – potensi bahaya kerja yang terjadi di lapangan. Dalam hal ini atasan pekerja juga bekerja sama dengan tim HSE (*Healt Safety Environment*) untuk menjaga para pekerja tetap aman dan nyaman saat bekerja dilapangan maupun dalam ruangan (*Convined Space*).

7. *One Point Improvement*

One Point Improvement adalah sebuah training tentang pembaharuan di dalam pekerjaan guna untuk memper mudah saat bekerja, si pekerja dapat bekerja secara aman dan nyaman, dan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien untuk menjaga produktifitas perusahaan tetap berjalan.

Proses pengembangan kompetensi selanjutnya, yaitu melalui Perpindahan karyawan ke setiap divisi yang ada PT. X, hal ini dilakukan karna perusahaan berharap karyawan dapat bisa melakukan semua pekerjaan yang ada di perusahaan, dan perusahaan juga dapat mengetahui progress para karyawan ini dimana letak kesesuaian kompetensi yang tepat untuk ditetapkan pada divis yang ada diperusahaani tersebut.

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is

defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Motivasi beserta tujuan penelitian umumnya secara mendasar sama yakni bahwasanya penelitian ialah cerminan atas keinginannya manusia guna terus melakukan usaha mengetahui suatu hal. Keinginan guna mengembangkan maupun memperoleh pengetahuan ialah kebutuhannya manusia yang umumnya sebagai motivasi guna mengerjakan penelitian. Pada penelitian ini peneliti melakukan pendekatan kualitatif, artinya kumpulan data bukanlah berbentuk sejumlah angka, tetapi datanya bersumber melalui naskah observasi maupun wawancara.

SUMBER DATA

Sumber Data Menurut Sugiono (2015) Sumber data primer adalah:

Sumber Primer, adalah sumber data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data. Sumber primer yang menjadi penelitian ini adalah 3 orang karyawan PT. X yang menjadi informan penelitian.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan cara Observasi dan Wawancara. Penelitian melakukan wawancara secara langsung kepada Informan. Menurut Sugiono, dalam penelitian kualitatif yang lebih sering digunakan adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tau tentang apa yang kita harapkan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Hal yang sangat penting dalam penelitian yaitu menganalisis data. Teknik analisis data kualitatif menurut Sugiyono (2018, hlm. 335) bersifat induktif yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh, yang kemudian mengembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, kemudian berdasarkan hipotesis tersebut kemudian mencari Kembali data tersebut secara berulang – ulang samapi data disimpulkan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018) terdapat tiga jenis kegiatan pada analisis data kualitatif , yaitu:

1. Reduksi data (*Data Reduction*)

Reduksi data ialah penghilangan, pengklarifikasian, juga penyederhanaan data yang tak diperlukan kemudian membagikan informasi secara berarti juga memberikan kemudahan dalam menarik kesimpulan. Data dalam jumlah besar dan kompleksitas data memerlukan analisis data melalui tahap induksi.

2. Penyajian data (*data display*)

Dalam kegiatan analisis data ialah penyajian data. Dalam hal ini, model masalah adalah kumpulan informasi yang terorganisir yang menggambarkan kesimpulan juga memungkinkan Tindakan yang akan diambil.

3. Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga adalah menarik memeriksa kesimpulan. Dari awal pengumpulan data, penulis mulai memutuskan apa “makna” sesuatu, dengan mempertimbangkan keteraturan, pola, penjelasan, kemungkinan konfigurasi, alur sebab akibat, dan proses yang memerlukan bukti yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengembangan Kompetensi

Pegawai adalah aset dari perusahaan yang sangat berharga. Dimana pegawai ini adalah yang akan menentukan baik buruknya suatu perusahaan. perusahaan yang baik adalah Ketika perusahaan tersebut memiliki nilai produksi yang tinggi dan juga penjualan yang baik. Hal tersebut apabila tidak didukung dengan SDM yang tinggi maka yang hal tersebut tidak akan terjadi. Karena SDM ini lah yang akan menentukan keberhasilan tersebut. Visi misi perusahaan yang akan di capai tidak akan pernah terlaksana apa bila SDM tersebut tidak menjalankan perannya dengan benar. Seperti yang dilakukan PT. X yang bergerak di bidang jasa sehingga produk dari perusahaan tersebut adalah skill dan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga kualitas SDM yang berada dalam PT. X ini harus menjalankan fungsi dan skillnya dengan benar apabila karyawan tersebut tidak menjalankan fungsi dan kemampuannya maka yang terjadi pekerjaan akan sulit dikerjakan, pekerjaan tidak selsai, dan waktu pengerjaan akan memakan waktu sangat Panjang. Hal – hal semacam ini yang tidak diinginkan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kredibilitas perusahaan tersebut. Untuk menunjang pekerjaan PT. X ini melakukan dua hal yang di anggap penting dan harus dilakukan. Pertama melaksanakan Training, yang kedua pemindaan karyawan ke divisi yang tepat. Dan ketiga adanya evaluasi terhadap program training yang telah

dilakukan.

Dari hasil wawancara mendalam dengan Staff HRD pertanyaan “Ada apa saja si pak bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh perusahaan?” jawaban “Pada PT. X bentuk pengembangan kompetensi yaitu dalam bentuk memberikan pelatihan dan perpindahan devisi.” Hasil penelitian yang dilengkapi dengan penelitian lapangan maka telah di paparkan deskripsi temuan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi pada PT. X. Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan dan perpindahan divisi untuk para karyawan yang langsung berdampak kepada pengembangan kompetensi jika dilakukan dengan baik dan sesuai.

Training karyawan

Terdapat berbagai definisi mengenai pelatihan yang ditemukan dalam artikel literatur sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas individu (Sendawula et.al., 2018).
2. Pelatihan adalah penerapan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, sehingga lebih bersifat praktis, untuk meningkatkan kinerja atau prestasi bagi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Hidayat & Budiartma, 2018).
3. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja (Bariqi, 2018).

Dari hasil wawancara mendalam dengan karyawan 2 pertanyaan pertama “Ada nggak si pak perbedaan ketika bapak sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan ini?” jawaban “pastinya ada si mas perubahan, sebenarnya dan itu cukup berdampak pada saya karna saya sendiri bisa bekerja dengan nyaman Ketika sudah mengikuti pelatihan yang sudah disiapkan perusahaan untuk kita, produktifitas perusahaan juga dapat sesuai dengan target karna di pelatihan ISO 9001 : 2015 itu tentang manajemen mutu juga yang relevan dengan produktifitas kita juga kan mas” pertanyaan kedua “Ada nggak si pak hambatan – hambatan yang terjadi Ketika pelaksanaan pelatihan ini?” jawaban “Untuk hambatan yang terjadi Ketika pelaksanaan pelatihan ini sebenarnya ada juga si mas dan hambatan yang terjadi itu si saat jam pelaksanaan training yang kurang efektif si mas, karna ya dari saya sendiri jam pelaksanaan pelatihan ini sebenarnya kurang tepat karna dari saya sendiri saya kurang dikasih jam khusus dari perusahaan untuk mengikuti pelatihan ini, terkadang di tengah – tengah pelaksanaan pelatihan saya masih mendapatkan *invoice* dari

lapangan kerja tentang kerjaan yang mana focus dari saya sendiri terbagi karna hal tersebut, dan di tambah lagi jam pelaksanaannya yang terlalu siang yang mana hal ini membuat saya sendiri terkadang ngantuk karna waktu yang terlalu siang dan penyampaian *trainer* yang terlalu monoton.” Hasil penelitian yang di lengkapi dengan penelitian lapangan maka telah di paparkan deskripsi hasil penelitian yang beikatan dengan pengembangan kompetensi yang mana perusahaan mengharapkan karyawan dapat menambahkan knowledge dan pembekalan untuk para karyawan.

Tujuan diadakannya training sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan untuk pengembangan kompetensi di bidangnya masing – masing.

Harapan perusahaan dari output training tersebut tidak hanya bermanfaat untuk perusahaan, tetapi juga dapat bermanfaat bagi lingkungan perusahaan yang nantinya juga bisa menjaga kelangsungan hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar.

Pengembangan Kompetensi pada PT. X dilakukan mengingat bergerak dibidang jasa, karna pada kenyataannya pengembangan kompetensi sangat penting dilakukan oleh PT. X guna untuk mengembangkan skill individu setiap pekerja. Awalnya perusahaan melakukan proses pengembangan kompetensi dengan memberikan *training* atau pelatihan untuk para pekerja agar dapat mengasah skill mereka lebih baik dan tujuan perusahaan pun untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih bagus. Proses pengembangan kompetensi ini dengan memberikan *training* terhadap para pekerja dengan kualifikasi tertentu, yaitu umum dan khusus. Pelatihan umum ini ditujukan oleh semua karyawan PT. X tanpa adanya pengecualian, pelatihan umum ini bersifat wajib untuk semua karyawan. Pelatihan umum ini, berikut merupakan program training yang ada di PT. X, guna untuk mengembangkan SDM karyawan, seperti:

1. ISO 9001 : 2015, yang membahas mengenai manajemen mutu, dimana perusahaan berharap para karyawan dapat bekerja sesuai dengan SOP (*Standart Operational Procedure*) untuk mejaga kualitas produk perusahaan.
2. ISO 14001 : 2015, yang membahas mengenai manajemen lingkungan, dimana perusahaan menerapkan standart – standart pengelolaan lingkungan untuk meminimalisir dampak negative kegiatan perusahaan.
3. ISO 45001 : 2018, yang membahas mengenai system manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja untuk para pekerja.

4. HIRADC (*Hazard Identification Risk Assessment and Determine Control*), merupakan proses mengidentifikasi bahaya, mengukur, dan mengevaluasi risiko yang muncul dari sebuah bahaya yang dapat terjadi dalam aktifitas.
5. Awareness 5R / 5S (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) merupakan Langkah awal dan dasar pondasi bagi peningkatan produktivitas dan kemampuan bersaing sampai menjadi industry kelas dunia.
6. *Work Permit*, merupakan system ijin kerja tertulis dari atasan pekerja yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan lapangan.
7. *One Point Improvement*, membahas tentang sebuah training tentang pembaharuan di dalam pekerjaan guna untuk memper mudah saat bekerja, si pekerja dapat bekerja secara aman dan nyaman, dan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien untuk menjaga produktifitas perusahaan tetap berjalan.

Beberapa macam – macam program pelatihan yang ada di PT. X ditujukan untuk semua karyawan yang dimana hal ini biasanya di lakukan 1 bulan sekali dan dilakukan secara bergantian. Program training ini biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk semua department, jumlah department sendiri ada 15 *departmen* yang dimana program training diikuti oleh perwakilan setiap *department* yang berjumlah 2 sampai 4 orang setiap *department*. Proses *training* dilaksanakan pada jam 13.00 WIB. Yang nantinya informasi pelaksanaan *training* ini di beritahuan oleh HRD kepada *Supervisor* setiap bagian yang nantinya akan di infokan ke para karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut.

Pelatihan Khusus ini ditujukan oleh karyawan pilihan dari perusahaan yang meliputi *Supervisor Department*, *Head Officer Developmen* (HOD), dan *Manager*. Pelatihan khusus ini bersifat wajib untuk para karyawan pilihan dari perusahaan, karna pelatihan ini memiliki spesifikasi tersendiri untuk para karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Berikut merupakan program pelatihan khusus yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya, seperti :

1. RBT (*Risk Based Thinking*), merupakan sesuatu hal biasa yang dilakukan dalam kehidupan sehari – hari seperti dalam merencanakan pekerjaan, sekolah dan bepergian dimana resiko yang akan terjadi tentunya selalu akan menjadi pertimbangan untuk diminamalkan terjadi atau dihindari dan memungkinkan saja ditiadakan. RBT (*Risk Based Thinking*) ini juga membahas tentang manajemen mutu, yang nantinya dikaitkan dengan ISO 9001 : 2015.
2. SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Metode perencanaan strategi yang digunakan untuk

mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*threats*), dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. SWOT adalah singkatan dari lingkungan *Internal Strengths* dan *Weaknesses* serta lingkungan eksternal *Opportunities* dan *Threats* yang dihadapi dunia bisnis (Rangkuti 2008, 19).

Pelatihan ini memang khusus disiapkan oleh perusahaan untuk mereka – mereka yang pilihan perusahaan untuk mengikuti pelatihan tersebut, pelatihan ini dilaksanakan setiap satu bulan sekali untuk refresh pelatihan tersebut. Pelatihan ini memang disiapkan khusus untuk para *Supervisor, Head Officer Development, dan manajer* perusahaan, yang mana perusahaan mengharapkan para karyawan yang diberikan pelatihan ini dapat memberikan impek yang lebih untuk perusahaan.

Perpindahan Divisi

Didalam proses pengembangan kompetensi ini perusahaan ini memiliki cara lain untuk pengembangan sdm perusahaan yang cukup menarik untuk dikaji, dengan melalui Perpindahan divisi yang mana tujuan dari perpindahan divisi untuk para karyawan pekerja lapangan ini perusahaan mengharapkan para karyawan ini dapat menguasai semua bidang yang ada diperusahaan, dan agar perusahaan dapat mengetahui *skill* atau kemampuan yang dimiliki setiap individu karyawan sebagaimana karyawan memiliki keunggulan pada bidang tertentu. Yang seperti kita ketahui bahwa setiap kemampuan, kinerja seseorang itu memiliki perbedaannya masing – masing setiap individu, perusahaan menginginkan setiap karyawannya menjalankan fungsinya dengan maksimal karna setiap karyawan yang bekerja memiliki fungsinya masing – masing dan apabila ada para pekerja yang *disfungsional* akan mempengaruhi kinerja pekerja lain, karna *teamwork* lah yang menjadi tolak ukur keberhasilan *project* tersebut.

Dari hasil wawancara mendalam dengan karyawan 1 pertanyaan “Menurut bapak efektif nggak pak proses perpindahan karyawan ke divisi – divisi lain ini pak? Karna kan tujuan dari perusahaan menerapkan melalui perpindahan ini kan untuk pengembangan kompetensi karyawan” jawaban “Menurut saya pribadi si mas cukup efektif, karna ya kita sendiri bisa ditempatkan di divisi mana saja dan dari situ dari saya sendiri bisa belajar dari berbagai kerjaan setiap divisi, cumin memang ada sedikit penyesuaian di kerjaan aja si mas”. Hasil penelitian yang di lengkapi dengan penelitian lapangan maka telah di paparkan deskripsi hasil temuan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi yang mana

perusahaan mengharapkan para karyawan dapat mengembangkan skill individu dan mengetahui kompetensi setiap karyawan jika dilakukan dengan baik dan sesuai.

Seperti yang terjadi hal seperti ini di awal – awal mereka masuk di perusahaan ini, Mas Anton memulai awal karir di divisi *Production A* dalam masa percobaan kurang lebih 6 bulan, akan tetapi Mas Anton tidak bisa memenuhi *expectasi* dari Bapak Rudi Wiyono sebagai atasan Mas Anton, menurut Bapak Rudi Wiyono sebagai atasan, Mas Anton tidak dapat bekerja secara cepat dan kurang bisa menguasai mesin bubut yang ada di workshop Divisi A. Bapak Rudi Wiyono menyampaikan hasil peniaian Anton ini kepada pihak HRD ini, dan Bapak Rudi Wiyono memberikan saran kepada pihak HRD untuk memindahkan bagian Mas Anton ini dari Divisi A ke divisi yang lain, karna Mas Anton di Divisi A ini kurang bekerja secara efisien di divisi ini, yang mana hal tersebut dapat menghambat produktivitas divisi A ini, kemudian pihak HRD menganalisis hasil kinerja Anton di divisi A agar menjadi pertimbangan Anton ini untuk dipindahkan divisi, dan selanjutnya HRD mengkonfirmasi perpindahan Anton ini ke pimpinan divisi B yaitu Bapak Edi, karna pada divisi B ini unit yang ada didalamnya seperti pengelasan, *assembly*. Mas Anton ini diberikan masa percobaan Kembali selama 6 bulan di divisi B, dan apakah Anton dapat meberikan hasil kinerja yang baik pada divisi B. Bapak Edi selaku pimpinan dari divisi B memberikan perhatian khusus untuk Anton ini bahwa hasil masa percobaan selama 6 bulan ini memiliki hasil yang cukup memuaskan dan Anton layak untuk ditetapkan pada divisi B.

Hal ini cukup unik untuk dikaji karna, perusahaan masih memperhatikan karyawannya dan mencari fungsi dan kemampuan karyawan yang sebenarnya karyawan ini sesuai dengan bidangnya untuk ditempat pada divisi tersebut.

Hambatan -hambatan umum yang terjadi dalam proses pelatihan pada PT. X, yaitu:

Berdasarkan kegiatan yang sudah dilakukan di PT. X, yaitu tentang proses pengembangan SDM melalui program training, juga memiliki kendala saat melakukan internalisasi program training tersebut. Terdapat beberapa kendala saat melakukan internalisasi tersebut, seperti Jam Pelaksanaan Training yang Kurang efektif, hal ini cukup krusial yang terjadi saat kegiatan training. Karna pada kenyataannya Ketika pelaksanaan internalisasi tersebut jam pelaksanaan memiliki kendala pada audiens, dimana jam pelaksanaan tersebut para pekerja tidak benar – benar memiliki waktu yang khusus saat mengikuti training tersebut, dan pelaksanaan training yang terlalu siang pada saat jam setelah istirahat yang pada saat jam itu konsentrasi para karyawan saat mengikuti training

menurun karna lelah setelah bekerja. Hal ini perlu cukup untuk diperhatikan demi kelangsungan program training dan mendapatkan hasil yang lebih efektif. Yang seharusnya Ketika para karyawan memiliki waktu khusus Ketika mengikuti training akan tetapi para karyawan masih harus membagi fokusnya dengan beban kerja mereka saat tinggal untuk mengikuti training tersebut. Karna biasanya pada saat jam pelaksanaan training para audiens masih menerima *invoice* dari atasan mereka untuk pekerjaan mereka, misalnya terdapat telfon dari atasan untuk pekerjaan mereka, *invoice* melalui HT (*Handy Talkie*) hal ini cukup mengganggu mereka saat proses internalisasi. Hal ini juga menghambat proses internalisasi tersebut dan hasil yang didapatkan Ketika mengikuti training kurang maksimal. Jam pelaksanaan training yang terlalu siang, dalam hal ini jam pelaksanaan training diadakan pada pukul 13.00 WIB. Setelah jam istirahat yang pada saat itu para pekerja yang biasanya melanjutkan pekerjaannya harus mengikuti training. Pada saat jam setelah istirahat yaitu 13.00 WIB. Yang terlalu siang itu juga dapat menimbulkan terganggunya konsentrasi para audiens, karna waktu yang terlalu siang itu focus para pekerja tidak benar – benar maksimal Ketika mengikuti training, mereka merasa lelah dan masih harus memikirkan kelanjutan pekerjaan mereka, dan ditambah lagi harus dibebankan lagi dengan mengikuti training tersebut. Hal ini tentu menghambat proses internalisasi dengan mendapatkan hasil yang maksimal.

Permasalahan yang kedua yaitu timbul dari Penyampaian pemateri yang kurang menarik. Penyampaian materi ke audiens sangat mempengaruhi hasil yang didapat dari training, karna dalam hal ini penyampaian materi perlu untuk diperhatikan dalam penyampaian, apabila pemateri tidak dapat menguasai materi dengan baik dan penyampaian pemateri yang cenderung membosankan / jenuh tentu dapat mengurangi minat audiens untuk mengikuti training, suasana akan relative lebih sepi, bosan, dan pastinya audiens akan merasa ngantuk karna penyampaian yang cenderung membosankan. Padahal perusahaan mengharapkan Ketika diadakannya program training tersebut dapat membuat SDM perusahaan lebih baik dan produktivitas perusahaan bisa berjalan sesuai target.

Dapat disimpulkan bahwa dalam proses pelatihan ini masih terdapat hambatan – hambatan yang terjadi dan proses pelatihan ini tidak dapat berjalan dengan sempurna karna masih terdapat hambatan Ketika proses internalisasi tersebut.

Informan	Pertanyaan	Hasil
HRD	<p>1. ada apa saja si pak bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh perusahaan?</p> <p>2. Bagaimana si pak Proses pengembangan kompetensi dalam bentuk training yang ada di perusahaan ini?</p> <p>3. pelatihan apa saja si pak yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawannya ini?</p> <p>4. Bagaimana si pak teknis yang dilakukan perusahaan tentang pengembangan kompetensi dalam bentuk pemindahan karyawan ke divisi - divisi lain?</p> <p>5. Menurut bapak sendiri, upaya perusahaan untuk pengembangan kompetensi ini sudah terlaksanakan dengan baik pak?</p>	<p>1. Diperusahaan PT.X bentuk pengembangan kompetensi yang kita berikan kepada karyawan yaitu dalam bentuk pelatihan dan perpindaha divisi</p> <p>2. proses pelatihan yang kami berikan kepada karyawan ini dalam bentuk internalisasi tentang kebutuhan perusahaan, dan pengembangan knowledge para karyawan.</p> <p>3. pelatihan yang kita berikan seperti: ISO 9001 : 2015, ISO 14001 : 2015, ISO 45001 : 2018, One Point Improvement, HIRADC, Awareness 5R, Work Permit.</p> <p>4. Tujuan tersendiri dari pengembangan kompetensi melalui</p>

		<p>perpindahan divisi sebenarnya untuk para karyawan agar dapat multi talent, dan dapat mengetahui keahlian spesifik setiap karyawan</p> <p>5. proses pengembangan kompetensi ini sebenarnya tidak hanya untuk perusahaan si mas, tetapi juga untuk para karyawan agar dapat menyesuaikan kenyamanan para karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan keahlian mereka masing-masing.</p>
Karyawan 1	<ol style="list-style-type: none">1. selama bapak bekerja disini, bapak sudah mengikuti pelatihan apa saja si pak?2. ada nggak si pak perbedaan ketika bapak sebelum mengikuti pelatihan, dan susah mengikuti pelatihan ini?	<ol style="list-style-type: none">1. saya sendiri itu kerja disini sudah 5 tahunan mas, selama saya kerja disini ya pelatihan yang sudah saya dapatkan itu tentang ISO itu sudah semua, pelatihan

	<p>3. Ada nggak pak hambatan - hambatan yang terjadi ketika pelaksanaan training ini?</p> <p>4. dari bapaknya sendiri, bapak pernah nggak mengalami perpindahan divisi yang dilakukan oleh perusahaan? (pertama sudah, kedua belum) (jawaban sudah/belum)</p> <p>5. menurut bapak efektif nggak pak proses perpindahan karyawan ke divisi” lain ini pak? karna kan tujuan dari perusahaan menerapkn melalui perpindahan ini kan untuk pengembangan kompetensi karyawan</p>	<p>work permit, hiradc, one point improvement, awaranness 5R itu sudah semua si mas</p> <p>2. pastinya ada si mas perubahan, sebenarnya dan itu cukup berdampak pada saya karna saya sendiri bisa bekerja dengan aman ketika sudah mengikuti pelatihan hiradc, profuktivitas saya dapat sesuai dengan target karna di pelatihan ISO 9001 : 2015 itu tentang manajemen mutu juga kan mas.</p> <p>3. untuk hambatan yang terjadi sebenarnya saat proses pelatihannya si mas, dan hambatannya yang terjadi di itunya si mas saat penyampaiannya mas terlalu monoton dan membosankan, kadang saya sendiri</p>
--	--	---

		<p>itu ngerasa kayak ngantuk karna bosan dengan penyampaiannya.</p> <p>4. selama saya bekerja disini 5 tahunan ini saya pernah beberapa kali dipindahkan mas, karna pada saat itu memang divisi lain sedang membutuhkan tenaga kerja, dan dari saya sendiri memang sudah senior juga mangkanya saya dipindahkan ke divisi lain.</p> <p>5. menurut saya cukup efektif si mas karna ya kita sendiri bisa ditempatkan di divisi mana saja, cuman memang ada sedikit penyesuaian di kerjaan aja si</p>
Karyawan 2	1. selama bapak bekerja disini, bapak sudah mengikuti pelatihan apa saja si pak?	1. Saya sendiri kerja disini itu kurang lebih 2 tahunan ini

	<p>2. ada nggak si pak perbedaan ketika bapak sebelum mengikuti pelatihan, dan susah mengikuti pelatihan ini?</p> <p>3. Ada nggak pak hambatan - hambatan yang terjadi ketika pelaksanaan training ini?</p> <p>4. dari bapaknya sendiri, bapak pernah nggak mengalami perpindahan divisi yang dilakukan oleh perusahaan? (pertama sudah, kedua belum) (jawaban sudah/belum)</p> <p>5. menurut bapak efektif nggak pak proses perpindahan karyawan ke divisi” lain ini pak? karna kan tujuan dari perusahaan menerapkn melalui perpindahan ini kan untuk pengembangan kompetensi karyawan</p>	<p>mas, selama saya kerja disini itu pelatihan yang sudah saya dapatkan itu tentang ISO 9001, 14001,45001 itu sudah mas, <i>HIRADC, Work Permit, One Point Improvement.</i></p> <p>2. Pasti ada mas perubahan yang terjadi Ketika saya sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan, saya sendiri bisa bekerja dengan efektif dan efisien.</p> <p>3. Menurut saya mas, hambatan yang terjadi sebenarnya saat proses pelatihan itu di penyampaian nya yang terlalu monoton sebenarnya, dan saat <i>refresh</i> pun materi yang disampaikan sama saja.</p> <p>4. Selama saya kerja disini kurang lebih 2</p>
--	--	---

		<p>tahun ini, saya sudah beberapa kali saya dipindahkan divisi – divisi lain.</p> <p>5. Menurut saya sendiri sebenarnya efektif, tapi dari saya sendiri perlu penyesuaian lagi. Ketika perpindahan divisi tersebut, yak arna dari saya sendiri patner tim baru pasti cara kerjanya juga berbeda dengan kita.</p>
--	--	--

KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan, hal ini dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengembangan Kompetensi yang dilakukan oleh PT. X ini berupa memberikan pelatihan dan melakukan perpindahan divisi untuk para karyawannya, hal ini guna untuk perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk membekali *knowledge*, pekerjaan jauh lebih efektif dan efisien yang mana akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Bentuk pelatihan yang berikan oleh perusahaan ini yaitu pelatihan *internal* yang mana pelatihan ini memiliki kualifikasi tersendiri khusus dan umum, pelatihan ini khusus ini diberikan oleh karyawan pilihan dari perusahaan sedangkan pelatihan umum ini diberikan untuk semua karyawan PT. X. dari proses pelatihan ini juga memiliki hambatan Ketika proses pelaksanaannya yang mana menurut dari para karyawan jam pelaksanaan sendiri yang kurang efektif dan penyampaian pematari yang terlalu monoton, hal ini perlu dikaji Kembali oleh perusahaan demi efektifitas perusahaan. Pengembangan Kompetensi melalui perpindahan karyawan

ini juga memiliki dampak yang cukup untuk perusahaan dan karyawan, perusahaan ini mengharapkan karyawan dapat *multitalent* yang mana dapat menguasai pekerjaan – pekerjaan yang ada di perusahaan dan perusahaan mengharapkan hal ini dapat menentukan kenyamanan karyawan dalam pekerja sesuai dengan kompetensi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, H, P., Christian, D. 2002. “Analisa Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14000) Dan Kemungkinan Implementasinya Oleh Para Kontraktor Kelas A Di Surabaya.” *Dimensi Teknik Sipil* 4 (2): 77–84.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Gaspersz, Vincent. 2006. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, dan Achmad Fauzi. 2022. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jemsi* 3 (6): 657–66.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, Roziana Ainul. 2022. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Jahja, Kristanto. 2000. *5R Dasar Membangun Industri Kelas Dunia*. Keempat. Jakarta: PQM Konsultans.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Lestari, Fitri Ayu, Andiko Nugraha Kusuma, dan Wiwik Eko Pertiwi. 2018. “Implementasi Hot Work Permit System sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja.” *Faletehan Health Journal* 5 (1): 10–18. <https://doi.org/10.33746/fhj.v5i1.3>.
- Luqmantoro, L, L Yuliana, L M Zainul, Dharma Saputera, dan Isradi Zainal. 2022. “Manajemen Risiko Berdasarkan ISO 45001: 2018.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1 (1): 27–32. <http://jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id/index.php/EUNOIA/article/view/171>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Goverment Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social S cience (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.

———. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ramadhania, Mentari, Nazarwin Saputra, Dadang Herdiansyah, dan Dihartawan. 2022. “Analisis Hazard Identification, Risk Assesment, Determining Control (HIRADC) Pada Aktivitas Kerja Di UD Ridho Abadi Tangerang Selatan Tahun 2020.” *Environmental Occupational Health and Safety Journal* 2 (1): 59–68.

Sugiono. 2015. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta CV Bandung.

Thoha, Miftah. 2016. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Wahyudi, Pongky Lubas, dan Dian Setiya Widodo. 2019. “Integrasi Risk Based Thinking Dengan Process Approach Dalam Perencanaan Dan Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001 : 2015.” *Teknika: Engineering and Sains Journal* 3 (1): 1. <https://doi.org/10.51804/tesj.v3i1.438.1-6>.