



## Analisis dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perum Bulog Subdrive Surabaya Utara

Zanubah Alfa Reny<sup>1\*</sup>, Maharani Ikaningtyas<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

[21042010061@student.upnjatim.ac.id](mailto:21042010061@student.upnjatim.ac.id)<sup>1\*</sup>, [maharani.i.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:maharani.i.adbis@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis: [21042010061@student.upnjatim.ac.id](mailto:21042010061@student.upnjatim.ac.id)\*

**Abstract.** *The development of human resources (HR) is crucial for achieving organizational goals, particularly in the competitive food sector. This research analyzes HR management at Perum Bulog Subdrive Surabaya Utara, identifying strengths and weaknesses through a qualitative approach. Interviews and documentation reveal strong workforce quality and structured training programs as key strengths. However, challenges such as low motivation, communication gaps, and resource limitations hinder effectiveness. Opportunities arise from technological advancements and increasing market demand, while threats include intense competition and economic uncertainty. The findings suggest practical recommendations for enhancing HR development strategies, emphasizing the need for improved internal communication, employee engagement, and leveraging technology in training to boost overall organizational performance*

**Keywords:** *Human resources, Perum Bulog, SWOT analysis, Training programs, Employee engagement*

**Abstrak.** Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor pangan yang kompetitif. Penelitian ini menganalisis pengelolaan SDM di Perum Bulog Subdrive Surabaya Utara dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan melalui pendekatan kualitatif. Wawancara dan dokumentasi menunjukkan kualitas tenaga kerja yang baik dan program pelatihan yang terstruktur sebagai kekuatan utama. Namun, tantangan seperti motivasi yang rendah, kelemahan komunikasi, dan keterbatasan sumber daya menghambat efektivitas. Peluang muncul dari perkembangan teknologi dan meningkatnya permintaan pasar, sementara ancaman meliputi persaingan yang ketat dan ketidakpastian ekonomi. Temuan ini memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan strategi pengembangan SDM, dengan penekanan pada komunikasi internal yang lebih baik, keterlibatan karyawan, dan pemanfaatan teknologi dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Pengelolaan sumber daya manusia, Perum Bulog, Analisis SWOT, Program pelatihan, Keterlibatan karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri di Indonesia, khususnya di daerah perkotaan, menunjukkan dinamika yang signifikan. Surabaya sebagai salah satu kota besar, memiliki berbagai sektor yang berkembang, termasuk sektor pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di sektor pangan. Di Perum Bulog Subdrive Surabaya Utara, tantangan dalam pengelolaan SDM sangat relevan, mengingat pentingnya kualitas layanan dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat. Menurut Ulum (2020), pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan pelanggan, yang pada kemitraan akan mendukung keinginan organisasi

Selain itu, perubahan dinamika pasar dan kebutuhan konsumen yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi. Perum Bulog Subdrive perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Menurut Sari dan Handayani (2021), investasi dalam pelatihan SDM tidak hanya berpengaruh pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada motivasi dan loyalitas karyawan.

Dukungan dari manajemen puncak sangat penting untuk keberhasilan pengembangan SDM. Manajemen perlu memberikan sumber daya yang cukup dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran. Penelitian oleh Mardiana (2023) menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan SDM. Budaya organisasi yang positif di Perum Bulog dapat menjadi salah satu kekuatan dalam pengelolaan SDM. Nilai-nilai perusahaan yang mendukung kolaborasi dan inovasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut penelitian oleh Hidayati (2022), budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover.

Keterlibatan karyawan dalam proses pengembangan SDM tak kalah penting dengan dukungan manajemen puncak untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian oleh Nuraini (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pengembangan diri mereka sendiri cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap organisasi.

Dalam konteks ini, analisis terhadap kebutuhan dan pengembangan SDM di Perum Bulog Subdrive Surabaya Utara menjadi sangat relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan SDM di Perum Bulog Subdrive. Berdasarkan studi oleh Putra (2022), analisis SWOT dapat dijadikan alat yang efektif untuk memahami posisi organisasi dan merumuskan strategi pengembangan yang tepat.

Lebih lanjut, kelemahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam pengembangan SDM sering kali berkaitan dengan kurangnya komunikasi internal yang menghambat efektivitas pengelolaan SDM. Banyak karyawan merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan, yang dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari Rahayu (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Penelitian ini berupaya untuk mengungkap bagaimana Perum Bulog Subdrive dapat mengatasi hambatan ini melalui pembinaan yang tepat dan berkelanjutan. Penelitian ini juga akan merujuk pada teori-teori pengembangan organisasi yang relevan, seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2017).

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya mendukung operasional sehari-hari perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan adaptasi terhadap perubahan pasar.

Dalam era teknologi dan globalisasi, perusahaan perlu memiliki SDM yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memainkan peran penting dalam pengembangan SDM. Penggunaan platform e-learning dan aplikasi manajemen SDM dapat mempercepat proses pembelajaran dan pengembangan karyawan. Menurut Ramadhan (2023), perusahaan yang mengadopsi TIK dalam pelatihan cenderung memiliki SDM yang lebih kompetitif.

Akhirnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang praktis bagi manajemen Perum Bulog Subdrive dalam merancang program pengembangan SDM yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada literatur pengelolaan SDM di Indonesia, khususnya dalam konteks

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci dalam mencapai efektivitas organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada fungsi administratif, tetapi juga pada pengembangan kemampuan dan potensi individu. Hal ini melibatkan berbagai kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karir. Dalam konteks Perum Bulog Subdrive, penting untuk memahami bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat diintegrasikan dengan tujuan bisnis perusahaan, sehingga dapat menciptakan sinergi antara kebutuhan organisasi dan pengembangan karyawan.

### **Teori Investasi dalam Pelatihan**

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM adalah salah satu strategi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bassi dan McMurrer (2019) menekankan bahwa pelatihan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang berkontribusi pada loyalitas dan retensi. Dalam konteks Perum Bulog Subdrive, pengembangan program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan sangat penting untuk menghadapi tantangan industri yang terus berubah.

### **Analisis SWOT**

Metode analisis SWOT menjadi alat yang bermanfaat dalam mengevaluasi posisi organisasi. Kotler dan Keller (2021) menjelaskan bahwa analisis SWOT dapat membantu

organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih baik berdasarkan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Dalam penelitian ini, analisis SWOT akan digunakan untuk mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam pengelolaan SDM di Perum Bulog Subdrive. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan internal, perusahaan dapat merumuskan strategi untuk memanfaatkan peluang eksternal dan mengatasi ancaman yang ada.

### **Teori Pengembangan Organisasi**

Teori pengembangan organisasi, yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017), menekankan pentingnya perubahan berkelanjutan dalam organisasi. Dalam era yang ditandai oleh perubahan cepat dan ketidakpastian, organisasi perlu beradaptasi agar tetap relevan. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana Perum Bulog Subdrive dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip pengembangan organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja karyawan. Ini mencakup penerapan perubahan budaya organisasi, penguatan tim, dan peningkatan komunikasi internal.

### **Teori Keterlibatan Karyawan**

Teori motivasi juga penting dalam konteks pengembangan SDM. Kahn, WA(2022) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan sebagai keadaan di mana individu merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya. Keterlibatan bukan hanya tentang kepuasan kerja, tetapi lebih dalam, mencakup rasa kepemilikan dan komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks Perum Bulog Subdrive, Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka cenderung lebih terlibat. Program pelatihan yang terstruktur dan peluang untuk promosi dapat meningkatkan rasa keterlibatan. Karyawan dapat membantu dalam merancang program pengembangan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi, sehingga penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi yang mendorong keterlibatan tersebut.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Perum Bulog Subdrive. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk

memahami secara mendalam fenomena yang terjadi dalam organisasi, serta mendapatkan perspektif dari berbagai pihak terkait.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data akan dikumpulkan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Wawancara Mendalam: Peneliti akan melakukan wawancara dengan manajer dan karyawan di Perum Bulog Subdrive untuk mendapatkan informasi tentang pengelolaan SDM, termasuk tantangan yang dihadapi dan persepsi mereka terhadap pentingnya pelatihan dan pengembangan. Wawancara ini akan bersifat semi-terstruktur, sehingga peneliti dapat mengeksplorasi topik-topik yang muncul selama diskusi.
2. Dokumentasi: Peneliti juga akan mengumpulkan dan menganalisis dokumen terkait, seperti laporan tahunan, kebijakan SDM, dan materi pelatihan yang digunakan di Perum Bulog Subdrive. Ini akan memberikan informasi tambahan mengenai struktur dan strategi pengelolaan SDM yang diterapkan.

### **Metode Analisa Data**

Dalam konteks penelitian kualitatif, penting untuk menggunakan beragam metode pengumpulan data guna mendapatkan informasi yang komprehensif dari berbagai sumber. Sugiyono (2013) menekankan bahwa proses ini memerlukan waktu yang signifikan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan relevan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis terhadap respon yang diberikan oleh informan. Proses analisis data dilakukan melalui dua tahap, yakni penyajian data dan reduksi data. Pada tahap penyajian data, informasi dari wawancara disajikan secara terstruktur dan teratur dalam format naratif. Sedangkan pada tahap reduksi data, peneliti mencatat dan mengidentifikasi informasi yang relevan, fokus pada kebutuhan, serta menemukan pola atau tema khusus. Hal ini dilakukan untuk mengurangi jumlah data dan memberikan gambaran yang lebih terfokus.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan di Perum Bulog Subdrive, serta analisis dokumentasi yang mencakup kebijakan SDM, laporan tahunan, dan materi pelatihan. Hasil tersebut kemudian diorganisasikan dalam bentuk analisis SWOT untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengelolaan SDM di organisasi.

### **Kekuatan (*Strengths*)**

- 1) Kualitas Tenaga Kerja: Wawancara menunjukkan bahwa karyawan di Perum Bulog Subdrive memiliki latar belakang pendidikan yang baik dan keterampilan yang relevan. Hal ini menjadi aset berharga dalam pengembangan SDM.
- 2) Program Pelatihan yang Terstruktur: Dokumentasi mengindikasikan bahwa terdapat program pelatihan yang terencana dan terstruktur, yang mencakup pelatihan teknis dan manajerial. Ini menunjukkan komitmen organisasi terhadap pengembangan kompetensi karyawan.
- 3) Kekuatan Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang positif di Perum Bulog menjadi salah satu kekuatan dalam pengelolaan SDM. Nilai-nilai perusahaan yang mendukung kolaborasi dan inovasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 4) Karyawan Berpengalaman: Memiliki karyawan yang terlatih dan berpengalaman dalam bidang distribusi dan pengelolaan logistik

### **Kelemahan (*Weaknesses*)**

- 1) Ketergantungan pada Pelatihan: Kinerja karyawan yang bergantung pada efektivitas program pelatihan dapat menjadi risiko jika pelatihan tidak berjalan dengan baik.
- 2) Motivasi Kerja yang Rendah: Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa kurangnya insentif dan penghargaan atas partisipasi dalam pelatihan menyebabkan motivasi kerja yang rendah. Hal ini mencerminkan tantangan dalam menjaga keterlibatan karyawan.
- 3) Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan dapat menghambat peningkatan keterampilan karyawan.
- 4) Kelemahan dalam Komunikasi: Meskipun terdapat program pelatihan, kelemahan dalam komunikasi internal sering kali menghambat efektivitas pengelolaan SDM. Banyak karyawan merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan, yang dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari Rahayu (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi.

### **Peluang (*Opportunities*)**

- 1) Perkembangan Teknologi: Terdapat peluang untuk memanfaatkan teknologi dalam penyampaian pelatihan, seperti penggunaan platform e-learning yang dapat meningkatkan akses dan fleksibilitas bagi karyawan.
- 2) Permintaan Pasar yang Meningkat: Dengan meningkatnya permintaan di sektor pangan memberikan peluang untuk memperluas kapasitas dan kompetensi SDM. untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih sesuai dengan tuntutan industri.
- 3) Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan: Kolaborasi dengan universitas dan lembaga pelatihan dapat membantu menyediakan program magang dan pelatihan yang relevan.

### **Ancaman (*Threats*)**

- 1) Persaingan yang Semakin Ketat: Persaingan dalam industri pangan semakin meningkat, yang mengharuskan Perum Bulog Subdrive untuk beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanan secara terus-menerus.
- 2) Perubahan Kebijakan dan Regulasi: Perubahan kebijakan pemerintah yang terkait dengan industri bisa mempengaruhi strategi pengelolaan SDM yang diterapkan.
- 3) Krisis Ekonomi: Ketidakpastian ekonomi dapat mempengaruhi investasi dalam program pengembangan SDM.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Perum Bulog Subdrive melalui pendekatan analisis SWOT. Pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan, serta analisis dokumentasi, menunjukkan bahwa organisasi memiliki kekuatan yang signifikan, tetapi juga menghadapi berbagai kelemahan dan ancaman yang harus diatasi.

Kualitas tenaga kerja di Perum Bulog Subdrive menjadi salah satu kekuatan utama. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang baik dan keterampilan yang relevan, yang merupakan aset penting dalam pengembangan SDM. Selain itu, adanya program pelatihan yang terstruktur menunjukkan komitmen organisasi terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Program ini mencakup pelatihan teknis dan manajerial, yang penting untuk memastikan bahwa karyawan siap menghadapi tantangan di industri pangan.

Budaya organisasi yang positif juga berkontribusi terhadap pengelolaan SDM yang efektif. Nilai-nilai perusahaan yang mendukung kolaborasi dan inovasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman dan

termotivasi dalam berkontribusi. Selain itu, keberadaan karyawan berpengalaman dalam bidang distribusi dan pengelolaan logistik menjadi nilai tambah yang tidak bisa diabaikan.)

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kelemahan yang signifikan. Ketergantungan pada efektivitas program pelatihan dapat menjadi risiko jika pelatihan tersebut tidak berjalan dengan baik. Selain itu, motivasi kerja yang rendah di antara sebagian karyawan mencerminkan tantangan dalam menjaga keterlibatan mereka. Kurangnya insentif dan penghargaan atas partisipasi dalam pelatihan dapat mengurangi semangat karyawan untuk berkembang.

Keterbatasan sumber daya, terutama anggaran untuk pelatihan dan pengembangan, juga menjadi hambatan yang signifikan. Tanpa dukungan finansial yang memadai, peningkatan keterampilan karyawan menjadi sulit untuk dicapai. Di samping itu, kelemahan dalam komunikasi internal sering kali menghambat efektivitas pengelolaan SDM. Banyak karyawan merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan, yang dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi.

Di sisi lain, terdapat beberapa peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Perum Bulog Subdrive. Perkembangan teknologi, terutama dalam penyampaian pelatihan melalui platform e-learning, dapat meningkatkan akses dan fleksibilitas bagi karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat menyediakan program pelatihan yang lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Meningkatnya permintaan di sektor pangan juga memberikan peluang untuk memperluas kapasitas dan kompetensi SDM. Perum Bulog dapat mengembangkan program pelatihan yang lebih sesuai dengan tuntutan industri, sehingga karyawan dapat lebih siap menghadapi persaingan pasar. Selain itu, kemitraan dengan lembaga pendidikan dapat membantu menyediakan program magang dan pelatihan yang relevan, menciptakan alur yang lebih jelas bagi pengembangan karir karyawan.

Namun, Perum Bulog Subdrive juga harus menghadapi berbagai ancaman. Persaingan yang semakin ketat dalam industri pangan mengharuskan organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanan. Selain itu, perubahan kebijakan dan regulasi dari pemerintah dapat mempengaruhi strategi pengelolaan SDM yang diterapkan. Ketidakpastian ekonomi juga dapat mempengaruhi investasi dalam program pengembangan SDM, yang dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perum Bulog Subdrive memiliki kekuatan yang kuat dalam pengelolaan SDM, tetapi juga harus mengatasi beberapa

kelemahan dan ancaman yang ada. Untuk memanfaatkan peluang yang ada, organisasi perlu fokus pada peningkatan komunikasi internal, sistem penilaian kinerja, serta pengembangan program pelatihan yang lebih fleksibel dan relevan. Dengan demikian, Perum Bulog Subdrive dapat meningkatkan kinerja SDM dan daya saing di industri pangan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perum Bulog Subdrive memiliki sejumlah kekuatan yang signifikan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), seperti kualitas tenaga kerja yang baik, program pelatihan yang terstruktur, dan budaya organisasi yang positif. Namun, organisasi juga menghadapi beberapa kelemahan, termasuk ketergantungan pada efektivitas program pelatihan, motivasi kerja yang rendah, keterbatasan sumber daya, dan kelemahan dalam komunikasi internal. Selain itu, terdapat peluang yang dapat dimanfaatkan, seperti perkembangan teknologi dan meningkatnya permintaan di sektor pangan, meskipun organisasi juga harus bersiap menghadapi ancaman dari persaingan yang ketat, perubahan kebijakan, dan ketidakpastian ekonomi.

### **Saran**

1. Meningkatkan Komunikasi Internal: Perum Bulog Subdrive perlu mengembangkan saluran komunikasi yang lebih efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan melalui forum diskusi reguler dan platform komunikasi digital.
2. Pengembangan Program Insentif: Mendorong motivasi karyawan melalui program insentif yang terkait dengan partisipasi dalam pelatihan. Misalnya, memberikan penghargaan atau bonus bagi karyawan yang aktif mengikuti program pelatihan.
3. Pemanfaatan Teknologi dalam Pelatihan: Perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengintegrasikan teknologi, seperti platform e-learning, dalam program pelatihan. Hal ini akan memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk belajar sesuai dengan waktu dan kebutuhan mereka.
4. Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan: Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Umpan balik dari peserta pelatihan sebaiknya digunakan untuk memperbaiki dan menyesuaikan program agar lebih relevan dan bermanfaat.

5. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal: Menggandeng lembaga pendidikan atau konsultan luar untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan tren industri terkini. Ini juga dapat memperkaya pengalaman belajar karyawan.
6. Fokus pada Keterlibatan Karyawan: Mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM. Keterlibatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap perkembangan organisasi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Bassi, L. J., & McMurrer, D. (2019). *Maximizing your return on people: How to invest in human capital*. Harvard Business Review Press.
- Books: Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Journal Articles: Maswari, K. L., Nilawati, D., & Dharsika, I. (2021). Analisis dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Atlantic Biruraya Cabang Bali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 123–135.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing management (16th ed.)*. Pearson.
- Putra, A. (2022). Analisis SWOT dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 75–89.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Sari, Y., & Handayani, D. (2021). Investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pengembangan SDM*, 5(1), 45–60.
- Ulum, M. (2020). Pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan pelanggan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(3), 200–210.