
Peningkatan Kualitas Sumber Daya Insani melalui Pembelajaran Berbasis Kompetensi di Pabrik Tahu Zhuan Kim Jombang

Siti Ria Kurniawati

UIN Syekh Wasil Kediri

Dwi Puji Rahayu

UIN Syekh Wasil Kediri

Andriani

UIN Syekh Wasil Kediri

Jalan Sunan Ampel No.7 Ngronggo Kota Kediri Jawa Timur 64127

Telepon (0354) 689282; Website: www.iainkediri.ac.id

siti.riakurniawati@gmail.com, dwipujirahayu3@gmail.com,

andriani.iainkediri@gmail.com

Abstract

Improving the quality of Human Resources (HR) is a crucial factor in supporting the performance of the food processing industry. This study aims to explore the application of Competency-Based Learning (CBL) in enhancing HR quality at Zhuan Kim Tofu Factory in Jombang Regency. A case study method with a qualitative approach was employed through observations and in-depth interviews with factory employees and management. The results indicate that the implementation of CBL significantly improves workers' technical skills, deepens their understanding of production processes, and boosts work motivation. Additionally, CBL contributes to reducing error rates in the production process. These findings suggest that consistent implementation of CBL can serve as an effective strategy for managing human resources in the tofu processing industry.

Keywords: *Competency-based learning; Food processing; Human resources; Quality; Tofu factory.*

Abstrak

Peningkatan kualitas Sumber Daya Insani (SDI) merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja industri pengolahan makanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan Pembelajaran Berbasis Kompetensi (PBK) dalam meningkatkan kualitas SDI di Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang. Metode yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap karyawan dan manajemen pabrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan PBK mampu meningkatkan keterampilan teknis pekerja, memperdalam pemahaman proses produksi, serta meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, PBK juga berkontribusi dalam menurunkan tingkat kesalahan dalam proses produksi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengimplementasian PBK secara konsisten dapat menjadi strategi efektif dalam pengelolaan SDI pada industri pengolahan tahu.

Kata Kunci: *Kualitas; Pembelajaran berbasis kompetensi; Pengolahan makanan; Pabrik tahu; Sumber daya insani.*

PENDAHULUAN

Industri pengolahan makanan di Indonesia mengalami perkembangan signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Produk tahu, sebagai olahan kedelai yang bernilai gizi tinggi dan harga terjangkau, menjadi salah satu komoditas utama yang sangat digemari oleh masyarakat luas (Sudarma, 2022). Dalam menghadapi dinamika pasar yang semakin kompetitif dan permintaan konsumen yang meningkat, pabrik tahu dituntut tidak hanya menjaga konsistensi kualitas produk, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan daya saing operasional. Salah satu elemen kunci dalam menjaga performa industri pengolahan tahu adalah kualitas Sumber Daya Insani (SDI). Kualitas

produk dan produktivitas pabrik secara langsung dipengaruhi oleh tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi para pekerja yang terlibat dalam proses produksi (Mardiyono, 2015). Oleh karena itu, pengembangan SDI menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan. Dalam konteks ini, Pembelajaran Berbasis Kompetensi (PBK) muncul sebagai pendekatan yang relevan untuk menjawab tantangan peningkatan kualitas tenaga kerja di industri tahu. PBK menekankan pada pembentukan keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri serta langsung dapat diterapkan di lapangan (Suharto, 2022b).

Secara teoritis, PBK berfokus pada pencapaian standar kompetensi yang telah ditetapkan, dan mengintegrasikan antara aspek *kognitif* (pengetahuan), *afektif* (sikap), dan *psikomotorik* (keterampilan). Pendekatan ini berbeda dengan metode pembelajaran konvensional yang lebih menekankan aspek teori tanpa pelatihan teknis yang memadai (Widjajanti, 2014). Di lingkungan pabrik tahu, PBK mencakup pelatihan teknis mengenai proses pembuatan tahu, pengendalian mutu, pemahaman bahan baku, serta pengelolaan operasional secara efisien. Namun, kenyataannya di lapangan masih ditemukan kesenjangan antara *das sollen* (idealnya) dan *das sein* (realitasnya), terutama di pabrik-pabrik kecil seperti yang terdapat di Kabupaten Jombang. Sebagian besar pabrik tersebut masih mengandalkan pelatihan informal, tidak terstruktur, dan belum mengadopsi pendekatan PBK secara sistematis. Kondisi ini menunjukkan adanya *gap analysis* yang signifikan. Di satu sisi, kebutuhan terhadap tenaga kerja yang kompeten semakin mendesak seiring dengan kompleksitas produksi dan tuntutan pasar, di sisi lain, sistem pelatihan yang ada belum mampu mengembangkan SDI secara optimal (Sutisna, 2012). Hal ini berdampak pada rendahnya efisiensi, tingginya tingkat kesalahan produksi, dan ketidakstabilan kualitas produk.

Dalam tinjauan terhadap state of the art, berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya pengembangan SDI di sektor industri, termasuk melalui pendekatan berbasis kompetensi (Kurniawan, 2013); (Suharto, 2022b). Namun, penelitian spesifik mengenai implementasi PBK di sektor industri pengolahan tahu, khususnya pada skala usaha kecil di daerah seperti Jombang, masih terbatas. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengeksplorasi secara mendalam praktik PBK dalam konteks lokal dan operasional pabrik tahu tradisional, yang sebelumnya kurang mendapat perhatian dalam studi akademik.

Berdasarkan latar belakang, kajian teoritis, dan identifikasi kesenjangan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan Pembelajaran Berbasis Kompetensi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani di Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang, serta mengidentifikasi dampaknya terhadap efisiensi dan mutu produksi secara keseluruhan.

KAJIAN TEORI

1. Profil Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang

Pabrik Tahu Zhuan Kim merupakan representasi dari keberhasilan transformasi usaha keluarga menjadi unit industri pangan yang berkembang secara signifikan. Berlokasi di Kabupaten Jombang, Jawa Timur, pabrik ini secara resmi berdiri pada tahun 2023, berakar dari industri rumahan tradisional bernama “Putra Kembar.” Transformasi usaha ini melibatkan penerapan manajemen modern, pengadopsian teknologi sederhana namun efisien, serta perbaikan struktur organisasi dan strategi pemasaran yang adaptif.

Perkembangan tersebut tercermin dari peningkatan jumlah tenaga kerja, yakni dari 20 orang di tahun 2023 menjadi 36 orang di tahun 2024. Pekerja dibagi ke dalam beberapa divisi seperti produksi, pengemasan, distribusi, dan logistik, dengan sistem kerja yang mendukung fleksibilitas dan efisiensi. Distribusi produk telah menjangkau wilayah Surabaya Selatan dan Sidoarjo, dengan pengiriman harian menggunakan armada mobil pick-up. Variasi produk meliputi tahu mentah, tahu goreng, tahu bulat, dan tahu susu.

Keberhasilan operasional Pabrik Tahu Zhuan Kim tidak hanya ditentukan oleh sistem distribusi dan manajemen produksi, tetapi juga oleh kualitas Sumber Daya Insani (SDI) yang mendukungnya (Koni et al., 2021). Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi karyawan menjadi kebutuhan strategis agar mampu menghadapi kompleksitas proses produksi serta tuntutan pasar yang terus berkembang.

2. Sumber Daya Insani dalam Industri Pengolahan Tahu

Dalam industri pengolahan pangan, SDI memiliki peran krusial dalam menjaga konsistensi kualitas produk dan efisiensi proses kerja. Proses produksi tahu memerlukan keterampilan khusus dalam pengolahan kedelai, pengendalian suhu, dan pengemasan (Kurniawati & Dkk, 2017). Selain keterampilan teknis, pekerja juga dituntut memiliki *soft skills* seperti komunikasi, kolaborasi tim, serta kemampuan memecahkan masalah (Wahyudin et al., 2022). Kualitas SDI yang baik secara langsung berdampak pada minimnya kesalahan kerja, efisiensi waktu, dan pengurangan pemborosan bahan baku (Prawiradilaga & Soewono, 2020).

Oleh sebab itu, pengembangan SDI melalui pelatihan yang berkelanjutan menjadi salah satu kunci utama dalam mempertahankan daya saing pabrik di tengah tekanan globalisasi dan perubahan teknologi. Hal ini sejalan dengan pandangan Hastuti dan Ulya (2013) (Hastuti & Ulya, 2013), yang menyatakan bahwa investasi pada pengembangan SDI merupakan bentuk strategi jangka panjang dalam membangun keberlanjutan industri kecil dan menengah (UKM).

3. Pembelajaran Berbasis Kompetensi (PBK)

Pembelajaran Berbasis Kompetensi (PBK) adalah pendekatan pendidikan dan pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan nyata di dunia industri (Sudjana, 2005). Konsep PBK berfokus pada pencapaian standar kompetensi kerja yang mencakup elemen *knowledge, skills, and attitude (KSA)* (Wibowo, 2016). Dalam konteks industri tahu, PBK memfasilitasi pengembangan kompetensi teknis seperti pengolahan bahan baku, pengendalian mutu, serta pengemasan yang sesuai dengan standar kualitas.

Keunggulan PBK terletak pada sistem penilaian berbasis performa di lingkungan kerja nyata. Hal ini memungkinkan evaluasi langsung terhadap pencapaian keterampilan teknis dan non-teknis (Suharto, 2022a). PBK juga bersifat fleksibel dalam penyesuaian materi pelatihan terhadap perkembangan teknologi terbaru, seperti penggunaan mesin pengemasan otomatis atau inovasi proses fermentasi kedelai. Penerapan PBK memungkinkan pekerja menjadi lebih responsif terhadap perubahan, sekaligus mendorong peningkatan efisiensi produksi dan pengurangan tingkat kesalahan kerja (Sudarma, 2022).

4. Hubungan Pembelajaran Berbasis Kompetensi dengan Kinerja SDI

Penerapan PBK di lingkungan pabrik tahu, termasuk di Pabrik Tahu Zhuan Kim, telah menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan kinerja SDI. Suharto (2022) (Suharto, 2022a) menegaskan bahwa pendekatan pembelajaran yang berorientasi pada kompetensi teknis memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil produksi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Hastuti dan Ulya (2013) (Hastuti & Ulya, 2013), yang mengungkapkan bahwa peningkatan *soft skills* pekerja berkontribusi dalam membangun koordinasi tim dan efektivitas penyelesaian masalah operasional.

Dengan kombinasi penguasaan keterampilan teknis dan non-teknis, SDI menjadi lebih adaptif dan mampu meningkatkan produktivitas (Dessler, 2015). Pekerja yang terlatih melalui PBK menunjukkan peningkatan dalam efisiensi waktu, akurasi kerja, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja pun menjadi lebih produktif, kolaboratif, dan siap bersaing di tengah tantangan industri pengolahan pangan yang terus berkembang (Anoraga, 2001).

Dapat disimpulkan bahwa pembelajaran berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang tepat dalam meningkatkan kualitas SDI di sektor industri pengolahan tahu. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengulas implementasi PBK di sektor manufaktur dan pendidikan vokasi, kajian spesifik pada sektor industri tahu, terutama di daerah seperti Kabupaten Jombang, masih terbatas. Hal ini menunjukkan kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini, karena mengisi celah dalam literatur dengan fokus pada aplikasi PBK dalam konteks lokal dan skala usaha kecil. Penelitian ini dengan demikian berlandaskan pada teori pengembangan SDI dan

pembelajaran berbasis kompetensi, serta mengambil pelajaran dari studi-studi sebelumnya untuk menjawab kebutuhan peningkatan kapabilitas tenaga kerja di Pabrik Tahu Zhuan Kim secara sistematis dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam proses penerapan pembelajaran berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja sumber daya insani di Pabrik Tahu Zhuan Kim, Desa Murong Santren, Kecamatan Jogoroto, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus karena fokus pada satu objek yang dikaji secara intensif dan mendalam. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu pemilik pabrik, pengawas produksi, dan sejumlah pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi dan pelatihan. Selain itu, dilakukan observasi langsung di lapangan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan pembelajaran di tempat kerja, serta dokumentasi sebagai data pelengkap. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis interaktif model Miles dan Huberman, yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019), guna memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai keterkaitan antara pembelajaran berbasis kompetensi dan peningkatan kinerja sumber daya insani dalam konteks industri pengolahan tahu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Pembelajaran Berbasis Kompetensi

Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang yang diteliti telah berhasil mengimplementasikan sistem pembelajaran berbasis kompetensi (PBK) sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya Insani (SDI) mereka (Suharto, 2022b). Implementasi pembelajaran berbasis kompetensi di Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya insani melalui program pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan industri pengolahan tahu. Pelatihan ini difokuskan pada pemberian pengetahuan dan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam proses produksi, mulai dari pemilihan bahan baku kedelai, teknik pembuatan tahu, hingga pengendalian mutu produk akhir. Setiap tahapan produksi diajarkan secara rinci, termasuk pengaturan suhu, proses perendaman, pencetakan tahu, serta standar kualitas yang harus dipenuhi (Rusyan, 1989).

Di samping itu, aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi bagian integral dari pelatihan, dengan penekanan pada penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur darurat, dan pengelolaan risiko kerja (Hastuti & Ulya, 2013). Pelatihan ini juga disesuaikan dengan standar kompetensi industri yang ditetapkan oleh lembaga sertifikasi profesi, sehingga pekerja tidak hanya mampu menjalankan tugasnya secara efisien, tetapi juga memenuhi kualifikasi yang diakui secara profesional (Sedyastuti, 2018). Secara keseluruhan, penerapan pembelajaran berbasis kompetensi terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan teknis, efisiensi kerja, konsistensi mutu produk, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan daya saing dan keberlanjutan usaha pabrik di pasar industri makanan.

2. Dampak Pembelajaran Berbasis Kompetensi terhadap Kualitas SDI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis kompetensi (PBK) berperan sangat penting dalam meningkatkan keterampilan teknis pekerja, yang berdampak langsung pada kinerja operasional di Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang. Dengan mengikuti pelatihan berbasis kompetensi, pekerja mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih terstruktur dan sesuai dengan standar industri (Prawiradilaga & Soewono, 2020). Penerapan pembelajaran berbasis kompetensi di Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang terbukti memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan keterampilan teknis pekerja. Pelatihan yang dirancang secara aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan industri memungkinkan pekerja memahami dengan lebih baik proses produksi, mulai dari pengolahan bahan baku hingga pengendalian kualitas produk (Papayungan, 1995). Pekerja yang telah mengikuti pelatihan cenderung lebih mampu menghindari kesalahan dalam pengoperasian peralatan maupun penilaian mutu produk, sehingga dapat menekan tingkat kesalahan dan meningkatkan konsistensi hasil produksi (Hastuti & Ulya, 2013).

Selain itu, pembelajaran berbasis kompetensi berkontribusi terhadap efisiensi kerja karena pekerja tidak lagi mengandalkan metode *trial and error* dalam menjalankan tugas mereka. Sebagaimana diungkapkan oleh (Sudjana, 2005), pendekatan berbasis kompetensi memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas secara tepat dan cepat, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya operasional. Dampak positif lainnya terlihat dalam aspek motivasi kerja. Ketika pekerja merasa kompeten dan

terampil, mereka cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Wibowo, 2016). Hal ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan produktif, serta mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja. Secara keseluruhan, pembelajaran berbasis kompetensi yang diterapkan di Pabrik Tahu Zhuan Kim tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang unggul secara teknis, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh, yang sangat penting untuk mempertahankan daya saing di tengah ketatnya persaingan industri pengolahan makanan (Wikaningrum, 2011).

3. Pengaruh terhadap Kinerja Pabrik

Peningkatan kompetensi pekerja melalui pembelajaran berbasis kompetensi (PBK) memberikan dampak signifikan terhadap kinerja Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang. Dengan keterampilan yang lebih baik, pekerja mampu menjalankan proses produksi tahu secara lebih akurat dan terkontrol, mulai dari pengolahan bahan baku hingga pengemasan, sehingga menghasilkan produk yang konsisten dan sesuai standar kualitas (Sudarma, 2022). Selain meningkatkan kualitas produk, PBK juga berkontribusi pada pengurangan pemborosan bahan baku, karena pekerja yang terlatih dapat mengoptimalkan penggunaan bahan dan meminimalkan kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian (Kadarisman, 2012). Efisiensi ini tidak hanya mengurangi wastage tetapi juga memungkinkan peningkatan kapasitas produksi yang berdampak positif pada laba dan daya saing pabrik. Selain aspek teknis, PBK juga memperkuat motivasi kerja dan kolaborasi antar pekerja melalui peningkatan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (Effendy, 2006). Secara keseluruhan, pembelajaran berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mengoptimalkan operasional pabrik, mendukung keberhasilan jangka panjang, serta memperkuat posisi pabrik dalam industri pengolahan makanan.

KESIMPULAN

Penerapan pembelajaran berbasis kompetensi di Pabrik Tahu Zhuan Kim Kabupaten Jombang terbukti mampu meningkatkan kualitas sumber daya insani (SDI) melalui pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan kebutuhan industri pengolahan tahu. Program pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan standar kompetensi industri memungkinkan pekerja menjalankan tugas secara lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas produk secara keseluruhan. Selain itu, peningkatan kompetensi non-teknis seperti kerja sama tim, komunikasi, dan kemampuan memecahkan masalah turut menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan kolaboratif. Kepercayaan diri yang tumbuh dari peningkatan keterampilan juga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pekerja secara individu maupun kelompok. Oleh karena itu, pembelajaran berbasis kompetensi menjadi strategi penting dan berkelanjutan untuk menjaga daya saing,

menjawab tuntutan pasar, serta mendukung pertumbuhan jangka panjang Pabrik Tahu Zhuan Kim di tengah persaingan industri pangan yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Penerbit Rineka Cipta.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Effendy. (2006). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Hastuti, S., & Ulya, M. (2013). *PERANCANGAN ULANG TATA LETAK FASILITAS PRODUKSI*. 7(2), 57–65.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Koni, A., Albayan, A., Rusmana, F. D., Hatta, I. M., Juhadi, & Kurniawan, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)* (O. Arifudin (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kurniawan, A. W. (2013). Strategi Pengelolaan Bisnis: Menciptakan Keunggulan Bersaing Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Universitas Negeri Makassar, Makassar*.
- Kurniawati, D., & Dkk. (2017). *Membangun Keinovasian Umkm Melalui Peningkatan Peran Orientasi Pasar*. 1(1), 1–7.
- Mardiyono, A. (2015). Pengaruh Orientasi Pasar, Pembelajaran Organisasi Terhadap keunggulan Bersaing Dalam Meningkatkan kinerja Pemasaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 11(SSN 2302-495X).
- Papayungan. (1995). *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Mizan.
- Prawiradilaga, & Soewono. (2020). *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Industri Pengolahan Makanan*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rusyan. (1989). *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. CV Remaja Karya.
- Sedyastuti, K. (2018). Pariwisata Syariah_A5_HVS ok.pdf. In *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.65>
- Sudarma, U. (2022). Pendidikan Karakter Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berdaya Saing Menuju Indonesia Emas 2045. *Sharia: Jurnal Kajian Islam*, 1(1), 37–55. <https://doi.org/10.59757/sharia.v1i1.4>
- Sudjana, D. (2005). *Strategi pembelajaran: Menciptakan proses belajar mengajar yang aktif dan efektif* (Bandung (ed.)). Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV ALFABETA.
- Suharto. (2022a). Implementasi Pembelajaran Berbasis Kompetensi dalam Dunia Industri: Studi Kasus pada UMKM Pangan. *Jurnal Pendidikan Dan Pelatihan Vokasional*, 8(1), 1–10.
- Suharto. (2022b). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani di Sektor Industri*

Pengolahan. Bandung: Pustaka Setia.

Sutisna, E. (2012). *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis*. e-lib UNIKOM.

Wahyudin, I., Natsir, F., & Vandini, I. (2022). *Perancangan aplikasi sistem informasi penjualan tahu pada pabrik tahu di pariangan berbasis java*. 3(2), 62–72.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Jakarta (ed.)). Rajawali Pers.

Widjajanti, K. W. (2014). Pengembangan Inovasi Organisasi, Sharing Knowledge, dan Pembelajaran Organisasi. *Jurnal Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, 15, 1.

Wikaningrum, T. (2011). Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 99–122.
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art8>