



Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Kompetitif pada Toko Roti Helen Cempaka

Competitive Human Resource Development Strategy at Helen Cempaka Bakery

Maria Rasdiana Bure¹, Yosefin Vitrian Nona Tresna², Maria Olgantina Lue³,
Camelia Indriani Trisanty Lodan⁴, Maria Imelda Dua Ate⁵, Trifonia Sumelan Loru⁶
^{1,2,3,4,5,6} Fakultas Ekonomi, Universitas Nusa Nipa, Maumere, Indonesia

* Penulis Korespondensi: tresnayosefin@gmail.com

Naskah Masuk: 17 Desember 2025;

Revisi: 14 Januari 2026;

Diterima: 10 Februari 2026;

Tersedia: 13 Februari 2026:

Keywords: *Human Resource Development Strategy, Competitive Human Resources, Employee Performance, Helen Cempaka Bakery, Business Competitiveness.*

Abstract: *Human resources (HR) are an important factor in determining the success of a business because they play a role in increasing productivity, service quality, and company competitiveness. In an era of increasingly intense business competition, companies are required to have a competitive, professional workforce that is capable of adapting to technological developments and customer needs. This paper aims to identify competitive human resource development strategies at Helen Cempaka Bakery and their impact on business progress. The method used in this paper is a descriptive method with a literature study approach and observation of the business conditions at Helen Cempaka Bakery. The results of the discussion show that human resource development strategies at Helen Cempaka Bakery are implemented through job training, guidance and supervision, motivation, improvement of work discipline, teamwork development, and the use of modern technology and equipment. In addition, indicators of competitive human resources include ability, expertise, knowledge, and good work attitudes. Human resource development has a positive impact on improving employee performance quality, business productivity, service quality, and customer satisfaction. Therefore, continuous human resource development is highly necessary so that Helen Cempaka Bakery can maintain competitiveness and continue to grow amid business competition.*

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha karena memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki tenaga kerja yang kompetitif, profesional, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pelanggan. Makalah ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan SDM yang kompetitif pada Toko Roti Helen Cempaka serta dampaknya terhadap kemajuan usaha. Metode yang digunakan dalam penyusunan makalah ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan studi pustaka dan pengamatan terhadap kondisi usaha Toko Roti Helen Cempaka. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM pada Toko Roti Helen Cempaka dilakukan melalui pelatihan kerja, pembinaan dan pengawasan, pemberian motivasi, peningkatan disiplin kerja, pengembangan kerja sama tim, serta penggunaan teknologi dan peralatan modern. Selain itu, indikator SDM yang kompetitif meliputi kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik. Pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, produktivitas usaha, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pengembangan SDM secara berkelanjutan sangat diperlukan agar Toko Roti Helen Cempaka mampu mempertahankan daya saing dan berkembang di tengah persaingan usaha.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan SDM, SDM Kompetitif, Kinerja Karyawan, Toko Roti Helen Cempaka, Daya Saing Usaha.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan usaha melalui kemampuan, keterampilan, pengetahuan, kreativitas, serta sikap kerja yang profesional.

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan mempertahankan keberlangsungan usahanya di tengah perubahan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Perubahan teknologi, meningkatnya kebutuhan konsumen, serta perkembangan informasi yang cepat menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang kompetitif dan mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Pengembangan SDM merupakan suatu proses untuk

meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan SDM, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis.

Sumber daya manusia yang kompetitif adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan kerja yang baik, mampu bekerja secara profesional, kreatif, inovatif, disiplin, serta memiliki kemampuan komunikasi dan kerja sama yang baik. SDM yang kompetitif juga harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan perkembangan dunia kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan SDM yang tepat agar mampu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas.

Strategi pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti pelatihan kerja, pembinaan, pendidikan, pengawasan, peningkatan motivasi kerja, serta pemberian penghargaan kepada karyawan. Strategi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Dalam dunia usaha, khususnya usaha di bidang makanan dan produksi roti, kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan usaha. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan mampu menghasilkan produk berkualitas serta memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia rendah maka dapat memengaruhi kualitas produk dan menurunkan kepuasan pelanggan.

Toko Roti Helen Cempaka merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang produksi dan penjualan roti. Dalam menjalankan usahanya, Toko Roti Helen Cempaka memerlukan sumber daya manusia yang kompetitif agar mampu menjaga kualitas produk, meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, serta mempertahankan daya saing usaha. Karyawan memiliki peran penting dalam mendukung seluruh aktivitas usaha mulai dari proses produksi, pengemasan, pelayanan pelanggan, hingga pemasaran produk.

Agar usaha dapat berkembang dengan baik, Toko Roti Helen Cempaka perlu menerapkan strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Pengembangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan sehingga mampu bekerja secara profesional dan produktif. Selain itu, pengembangan SDM juga

penting untuk membentuk karakter karyawan yang disiplin, bertanggung jawab, kreatif, inovatif, serta mampu bekerja sama dalam tim.

Melalui strategi pengembangan SDM yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Karyawan yang mendapatkan pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut tentunya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas produk, kepuasan pelanggan, serta perkembangan usaha.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing suatu usaha. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menyusun makalah dengan judul “Strategi Pengembangan SDM yang Kompetitif pada Toko Roti Helen Cempaka”.

1. METODE

Kegiatan observasi pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan pada Toko Roti Helen Cempaka yang beralamat di Jalan Sutomo, Kota Baru, Kecamatan Alok Timur, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan karena Toko Roti Helen Cempaka merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi dan penjualan roti serta membutuhkan pengembangan SDM yang kompetitif guna meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas usaha yang dilaksanakan oleh tim yang terdiri dari 4 orang mahasiswa, pada bulan Mei 2026.

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menganalisis suatu fenomena berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif pada Toko Roti Helen Cempaka.

Sumber data dalam penulisan ini adalah data primer dan data sekunder. data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui hasil observasi dan wawancara dengan pemilik usaha maupun karyawan Toko Roti Helen Cempaka mengenai strategi pengembangan SDM yang diterapkan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dokumen, internet, serta literatur lain yang berkaitan

dengan manajemen sumber daya manusia dan strategi pengembangan SDM.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: Observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja karyawan pada Toko Roti Helen Cempaka, termasuk proses produksi, pelayanan pelanggan, serta kerja sama antar karyawan. Yang berikut wawancara. Wawancara dilakukan kepada pemilik usaha dan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi mengenai strategi pengembangan SDM, kendala yang dihadapi, serta upaya peningkatan kualitas tenaga kerja. Kemudian dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data berupa foto kegiatan, profil usaha, serta dokumen pendukung lain yang berkaitan dengan penelitian. Kemudian, studi pustaka dilakukan dengan mempelajari berbagai teori dan referensi dari buku, jurnal, dan sumber ilmiah lainnya yang berkaitan dengan strategi pengembangan SDM.

Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan data, mengelompokkan data, menganalisis data, kemudian menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh. Data yang telah terkumpul dianalisis untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan SDM yang kompetitif diterapkan pada Toko Roti Helen Cempaka serta dampaknya terhadap perkembangan usaha.

2. HASIL

A. Gambaran Umum Toko Roti Helen Cempaka

Toko Roti Helen Cempaka merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi dan penjualan berbagai jenis roti dan makanan ringan yang telah berdiri hampir 10 tahun. Usaha ini termasuk usaha keluarga yang dijalankan secara turun-temurun dan terus berkembang hingga saat ini. Dengan pengalaman yang cukup lama, toko roti ini telah dikenal oleh masyarakat sebagai tempat yang menyediakan roti dengan cita rasa yang baik dan kualitas yang terjaga.

Pemilik usaha Toko Roti Helen Cempaka adalah Bapak Tarsisius Tekno Darmanto. Di bawah pengelolaannya, usaha ini terus mempertahankan kualitas produk serta memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Komitmen tersebut menjadikan toko roti ini mampu bertahan dan bersaing selama bertahun-tahun.

Toko Roti Helen Cempaka menyediakan berbagai varian roti yang dapat dinikmati oleh semua kalangan. Beberapa jenis roti yang tersedia antara lain roti manis, roti tawar,

roti isi moka, roti isi coklat, dan roti isi kacang. Produk roti diproduksi setiap hari sehingga pelanggan dapat menikmati roti yang segar. Selain itu, pelanggan juga dapat melakukan pemesanan langsung sesuai kebutuhan.

Harga roti yang ditawarkan cukup terjangkau, yaitu mulai dari Rp5.000 hingga Rp10.000, sehingga cocok untuk berbagai kalangan masyarakat. Toko Roti Helen Cempaka beralamat di Jalan Sutomo, Kota Baru, Kecamatan Alok Timur, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur. Lokasi yang strategis memudahkan pelanggan untuk datang langsung dan membeli berbagai jenis roti yang tersedia.

Dalam menjalankan usahanya, Toko Roti Helen Cempaka membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara cepat, disiplin, dan profesional. Karyawan memiliki peran penting dalam menjaga kualitas produk, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta mendukung kelancaran operasional usaha.

Agar usaha dapat berkembang dan mampu bersaing dengan usaha sejenis lainnya, diperlukan strategi pengembangan SDM yang tepat sehingga karyawan memiliki kualitas kerja yang baik.

Berikut ini adalah foto-foto pada saat proses produksi berlangsung :



Berikut foto bersama Owner :



B. Pengertian Strategi

Strategi merupakan suatu rencana atau langkah yang disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan karena menjadi pedoman dalam menjalankan kegiatan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut beberapa ahli, strategi adalah cara yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Strategi yang baik akan membantu perusahaan menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan bisnis.

Dalam dunia usaha, strategi digunakan untuk meningkatkan kualitas produk, pelayanan, pemasaran, serta pengembangan sumber daya manusia. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan.

C. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif.

Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, serta pemberian pengalaman kerja. Tujuan utama pengembangan SDM adalah meningkatkan kualitas tenaga kerja agar mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengembangan SDM sangat penting karena kualitas karyawan akan memengaruhi keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan mampu bekerja dengan lebih profesional dan memberikan hasil kerja yang maksimal.

Selain itu, pengembangan SDM juga bertujuan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pengembangan yang baik, karyawan merasa dihargai sehingga lebih semangat dalam bekerja.

D. Pengertian SDM yang Kompetitif

SDM yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik sehingga mampu bersaing dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. SDM yang kompetitif tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan, memiliki kreativitas, serta mampu bekerja sama dengan orang lain.

Dalam dunia usaha, SDM yang kompetitif sangat dibutuhkan karena persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang mampu bekerja cepat, tepat, dan profesional. Selain itu, SDM yang kompetitif juga memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, mengambil keputusan dengan baik, serta mampu mengikuti perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pasar. Karyawan yang berkualitas akan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas produk maupun pelayanan, serta menciptakan inovasi yang dapat mendukung perkembangan usaha. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan agar memiliki tenaga kerja yang unggul, profesional, dan mampu bersaing di era modern.

E. Indikator SDM yang Kompetitif

1) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan kerja meliputi kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja.

2) Keahlian

Keahlian merupakan keterampilan khusus yang dimiliki seseorang dalam

bidang tertentu. Keahlian sangat penting dalam dunia kerja karena membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Keahlian dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan, maupun pengalaman kerja yang terus-menerus.

3) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukan. Pengetahuan membantu karyawan memahami prosedur kerja, penggunaan alat, serta cara memberikan pelayanan yang baik. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja.

4) Sikap

Sikap kerja merupakan perilaku dan karakter seseorang dalam bekerja. Sikap yang baik meliputi disiplin, tanggung jawab, jujur, sopan, serta mampu bekerja sama. Sikap kerja yang positif sangat penting karena memengaruhi hubungan kerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

F. Indikator SDM yang Kompetitif pada Toko Roti Helen Cempaka

1) Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu indikator penting dalam menciptakan SDM yang kompetitif. Pada Toko Roti Helen Cempaka, kemampuan karyawan terlihat dari kemampuan dalam memproduksi roti, melayani pelanggan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat bekerja secara cepat dan tepat sehingga proses produksi berjalan lancar. Kemampuan juga membantu karyawan menghadapi berbagai masalah kerja yang muncul. Selain kemampuan teknis, kemampuan komunikasi dan kerja sama juga sangat penting. Karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja dan melayani pelanggan secara profesional. Kemampuan kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan pembinaan secara berkelanjutan.

2) Keahlian

Keahlian merupakan keterampilan khusus yang dimiliki karyawan dalam menjalankan diperlukan pekerjaan tertentu. Pada Toko Roti Helen Cempaka,

keahlian sangat terutama dalam proses pembuatan roti dan pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang memiliki keahlian dalam membuat roti akan mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang baik dan rasa yang konsisten. Keahlian juga membantu meningkatkan efisiensi kerja sehingga produksi dapat dilakukan lebih cepat. Keahlian dalam pelayanan pelanggan juga sangat penting karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan. Karyawan yang ramah dan profesional akan memberikan kesan positif kepada pelanggan. Keahlian dapat ditingkatkan melalui latihan secara rutin dan pengalaman kerja yang terus berkembang.

3) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja. Pada Toko Roti Helen Cempaka, pengetahuan karyawan meliputi pemahaman mengenai bahan baku, proses produksi, kebersihan, serta pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik akan lebih mudah memahami prosedur kerja dan mampu bekerja secara efektif. Pengetahuan juga membantu karyawan dalam mengatasi masalah kerja. Selain itu, pengetahuan mengenai perkembangan usaha dan kebutuhan pelanggan sangat penting agar perusahaan dapat terus berkembang. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, membaca, maupun pengalaman kerja.

4) Sikap

Sikap kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan SDM yang kompetitif. Sikap yang baik meliputi disiplin, tanggung jawab, jujur, sopan, dan mampu bekerja sama. Pada Toko Roti Helen Cempaka, sikap kerja yang baik sangat diperlukan karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin akan datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab. Sikap ramah dan sopan juga membantu menciptakan hubungan yang baik dengan pelanggan. Sikap kerja yang positif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan produktivitas usaha.

G. Karakteristik SDM yang Kompetitif pada Toko Roti Helen Cempaka

1) Memiliki Kompetensi Kerja

Karyawan pada Toko Roti Helen Cempaka harus memiliki kompetensi kerja yang baik agar mampu menjalankan tugas secara profesional. Kompetensi kerja meliputi kemampuan membuat produk, menjaga kualitas, serta memberikan pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang kompeten akan mampu bekerja dengan lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2) Memiliki Sikap Adaptif

Dalam dunia usaha, perubahan dapat terjadi kapan saja, baik dalam teknologi, kebutuhan pelanggan, maupun persaingan bisnis. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki sikap adaptif. Karyawan yang adaptif mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tetap bekerja dengan baik dalam berbagai situasi.

3) Memiliki Kreativitas dan Inovatif

Kreativitas dan inovasi sangat penting dalam usaha roti agar produk yang dihasilkan lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Karyawan yang kreatif dapat memberikan ide baru mengenai variasi produk, cara pelayanan, maupun strategi pemasaran. Dengan adanya inovasi, usaha dapat berkembang dan mampu bersaing dengan usaha lainnya.

4) Memiliki Integritas dan Etika

Integritas dan etika kerja sangat penting dalam menciptakan kepercayaan antara perusahaan dan pelanggan. Karyawan harus bekerja secara jujur, bertanggung jawab, dan menjaga etika dalam bekerja. Sikap tersebut akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan profesional.

5) Memiliki Kemampuan Komunikasi yang Baik

Kemampuan komunikasi membantu karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan melayani pelanggan. Karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah memahami instruksi kerja dan memberikan pelayanan yang memuaskan. Komunikasi yang baik juga membantu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kerja sama tim.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Toko Roti Helen Cempaka menerapkan beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk menciptakan tenaga kerja yang kompetitif. Strategi pertama dilakukan melalui pelatihan kerja, yaitu pemberian pelatihan kepada karyawan mengenai proses pembuatan roti, penggunaan alat produksi, menjaga kebersihan, serta pelayanan kepada pelanggan. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan agar lebih profesional.

Strategi kedua dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan kerja. Pembinaan diberikan untuk meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, sedangkan pengawasan dilakukan agar seluruh pekerjaan berjalan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, kesalahan kerja dapat diminimalkan sehingga kualitas produk tetap terjaga.

Strategi berikutnya adalah pemberian motivasi kerja, baik melalui penghargaan, pujian, maupun dorongan dari pimpinan kepada karyawan. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Selain itu, Toko Roti Helen Cempaka juga menerapkan peningkatan disiplin kerja dan kerja sama tim. Karyawan dituntut untuk bekerja tepat waktu, menjaga kebersihan, serta mampu bekerja sama dalam proses produksi dan pelayanan pelanggan. Kerja sama tim yang baik membantu mempercepat proses kerja dan meningkatkan efisiensi usaha.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator SDM kompetitif pada Toko Roti Helen Cempaka terlihat dari kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dalam pembuatan roti, memahami proses produksi, serta memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan usaha.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM yang diterapkan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas produk, kepuasan pelanggan, produktivitas kerja, serta daya saing usaha Toko Roti Helen Cempaka di tengah persaingan bisnis.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM yang kompetitif pada Toko Roti Helen Cempaka sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kemajuan usaha. Strategi pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan kerja, pembinaan, pengawasan, pemberian motivasi, peningkatan disiplin kerja, serta pengembangan kerja sama tim.

SDM yang kompetitif memiliki beberapa indikator penting yaitu kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik. Selain itu, SDM yang kompetitif juga memiliki karakteristik seperti kompetensi kerja, sikap adaptif, kreativitas dan inovatif, integritas dan etika, serta kemampuan komunikasi yang baik.

Dengan adanya pengembangan SDM yang baik, Toko Roti Helen Cempaka dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta daya saing usaha di tengah persaingan bisnis.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berperan serta dalam mendukung penyusunan dan penyelesaian jurnal ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyusunan jurnal ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dosen pengampu mata kuliah Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia yang telah memberikan arahan, ilmu pengetahuan, dan motivasi selama proses pembelajaran. Pembimbing dan pihak akademik yang telah memberikan arahan, masukan, serta motivasi selama proses penelitian berlangsung. Selain itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai sumber referensi ilmiah dan peneliti terdahulu yang telah memberikan kontribusi pemikiran sehingga jurnal ini dapat tersusun dengan baik.

Tidak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Pemilik dan karyawan Toko Roti Helen Cempaka yang telah memberikan informasi, pengalaman, serta kesempatan kepada penulis untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam usaha tersebut. Kemudian ucapan terimakasih kepada seluruh anggota tim yang selalu bekerja sama,

tanggung jawab selama proses penyusunan jurnal ini.

Semoga segala bantuan, dukungan, dan kerja sama yang telah diberikan mendapatkan balasan yang baik dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Darmanto, T. T. (2026). *Penjelasan Proses Manajemen Risiko di Tempat Usaha Toko Roti Helen Cempaka*. Maumere: Toko Roti Helen Cempaka.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.