



Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Ekspansi Bisnis Es Teh Jumbo

Vesti Nadari Artisti¹, Apprilisda Ranica Putri^{2*},

^{1,2})Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Alamat: Jl. Cibogo indah III - Bodogol Rt.08/05 Kel. Mekarjaya Kec. Rancasari

Kota Bandung - Jawa Barat 40292

Korespondensi: apprilisda10121721@digitechuniversity.ac.id*

Abstract. *Human resources (HR) to support the sustainability and growth of the business. This study examines the implementation of training and development programs at UMKM Es Teh Jumbo Kay in Madiun as part of a strategy to improve employee performance in the face of business expansion. Training focuses on improving technical skills, such as machine operation and customer service, while development is directed towards preparing employees to occupy managerial positions in the new branch. The research uses a descriptive qualitative approach to understand the dynamics of the implemented program. The findings indicate that training and development programs make a significant contribution to improving employee performance and support business readiness in expanding their business networks. Thus, human resource management through training and development has proven to be an important factor in supporting the competitiveness and sustainability of SMEs.*

Keywords: *Human Resource Development, Employee Training, Business Expansion, MSMEs, Jumbo Kay Iced Tea.*

Abstrak. Pelaku usaha atau UMKM dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna menunjang keberlangsungan dan pertumbuhan usaha.. Penelitian ini mengkaji penerapan program pelatihan dan pengembangan pada UMKM Es Teh Jumbo Kay di Madiun sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi ekspansi bisnis. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, seperti pengoperasian mesin dan pelayanan pelanggan, sementara pengembangan diarahkan pada pembentukan kesiapan. karyawan untuk menempati posisi manajerial di cabang baru. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami dinamika program yang dijalankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan dan mendukung kesiapan usaha dalam memperluas jaringan bisnisnya. Dengan demikian, pengelolaan SDM melalui pelatihan dan pengembangan terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung daya saing dan keberlanjutan UMKM.

Kata kunci: Pengembangan, Pelatihan Karyawan, Ekspansi Bisnis, UMKM

1. LATAR BELAKANG

UMKM memegang peranan sentral dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia, terutama dalam hal penciptaan lapangan kerja dan kontribusi terhadap PDB nasional (Ramadani, Latipah, and Nasution 2025). Namun demikian, tantangan besar masih dihadapi dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya ketika UMKM ingin berkembang dan berekspansi di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

Upaya penguatan SDM melalui pelatihan dan pengembangan menjadi langkah strategis yang perlu dioptimalkan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis seperti pelayanan pelanggan dan pengoperasian alat produksi, sedangkan pengembangan lebih diarahkan untuk menyiapkan karyawan dalam menjalankan fungsi manajerial dan tanggung jawab yang lebih besar (Adiguna et al. 2024). Strategi ini berkontribusi dalam memperkuat daya saing usaha dan memperluas peluang pertumbuhan (Ananta et al. 2024).

Namun, masih banyak UMKM yang belum memiliki sistem pelatihan dan pengembangan SDM yang sistematis. Beberapa kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan anggaran, kurangnya akses terhadap pelatihan formal, serta belum maksimalnya penggunaan teknologi dalam manajemen SDM (Putra and Sari 2024). Padahal, peningkatan kualitas SDM secara konsisten berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha dan loyalitas pelanggan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih minim penelitian yang menghubungkan langsung antara pelatihan-pengembangan SDM dan kesiapan ekspansi usaha pada UMKM berbasis minuman, khususnya di daerah seperti Madiun. Padahal, dalam konteks perluasan cabang, dibutuhkan kesiapan tenaga kerja tidak hanya dari sisi keterampilan kerja harian, tetapi juga kemampuan dalam menjalankan operasional yang lebih kompleks.

Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana program pelatihan dan pengembangan SDM diterapkan dalam usaha Es Teh Jumbo Kay di Madiun serta sejauh mana program tersebut mendukung kesiapan ekspansi bisnis.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama untuk memastikan karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe (2020) dalam (Hia and Ndraha 2023) pelatihan merupakan proses terstruktur yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja individu agar mampu menjalankan tugas secara efektif. Dalam skala usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), pelatihan sering dilakukan melalui praktik

langsung di tempat kerja. Ini termasuk penggunaan peralatan produksi seperti mesin cup sealer, teknik pelayanan pelanggan, hingga pemahaman prosedur operasional yang mendukung kelancaran usaha.

(Adiguna et al. 2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berbasis praktik memiliki peran penting terhadap peningkatan ketepatan kerja karyawan UMKM. Mereka menemukan bahwa pelatihan rutin yang relevan dengan aktivitas usaha mendorong efisiensi dan kualitas hasil kerja. Selain itu, Lubis dan Santoso (2020) menekankan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja harian, tetapi juga mempersiapkan karyawan menghadapi perluasan usaha, seperti pembukaan cabang baru.

Berbeda dari pelatihan, pengembangan karyawan lebih menekankan pada peningkatan kapabilitas jangka panjang. Pengembangan ini mencakup pembentukan keterampilan baru yang relevan dengan peran yang lebih kompleks. Menurut Dessler (2020) dalam (Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis 2023) pengembangan karyawan merupakan proses pembelajaran berkelanjutan yang memungkinkan individu tumbuh dan beradaptasi terhadap tantangan organisasi yang terus berkembang. Dalam UMKM, pengembangan bisa berbentuk pelibatan dalam kegiatan manajerial, pendampingan langsung dari pemilik usaha, maupun penugasan yang menuntut kemandirian.

(Ardiansyah and Handayani 2023) menemukan bahwa pengembangan yang dilakukan secara konsisten membantu membangun loyalitas karyawan serta kesiapan dalam memikul tanggung jawab tambahan, seperti mengelola cabang baru. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Setiawan and Mulyadi 2021) yang menyebutkan bahwa UMKM dengan program pengembangan yang baik cenderung lebih siap dalam memperluas bisnis karena SDM-nya mampu beradaptasi dengan perubahan dan mempertahankan kualitas layanan di berbagai titik usaha.

Ekspansi bisnis dalam sektor UMKM merupakan strategi pertumbuhan yang umum dilakukan guna meningkatkan skala operasi atau menjangkau pasar baru. Menurut (RIyanto 2020), ekspansi mencakup tindakan seperti pembukaan cabang tambahan, peningkatan kapasitas produksi, atau inovasi saluran distribusi. Untuk mewujudkan ekspansi yang berkelanjutan, diperlukan kesiapan internal dari sisi sistem, proses, dan

sumber daya manusia. Tanpa persiapan yang matang, ekspansi justru dapat menimbulkan ketidakstabilan operasional.

Dalam penelitian (Kurniawan and Ramadani 2023), ditemukan bahwa kesiapan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan ekspansi UMKM. Pelatihan dan pengembangan menjadi dua faktor krusial yang memengaruhi kualitas kinerja cabang baru. Ketika karyawan tidak dibekali keterampilan dan pengetahuan yang memadai, maka standar pelayanan yang ingin dicapai sulit dipertahankan. Di sisi lain, Sari dan (Sari and Nugoroho 2020) menunjukkan bahwa pelatihan terstruktur dan pengembangan berbasis pengalaman membantu UMKM menjaga konsistensi dalam operasional dan pelayanan saat melakukan ekspansi.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu, pelatihan dan pengembangan karyawan memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan strategi ekspansi pada UMKM. Peningkatan kompetensi individu, baik melalui pelatihan teknis maupun pengembangan peran, memungkinkan usaha tetap menjaga stabilitas dan kualitas layanan meskipun terjadi penambahan titik operasional. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan tidak hanya berfungsi sebagai alat peningkat kinerja, tetapi juga menjadi fondasi dalam pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dimana penelitian ini, bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan berkontribusi terhadap ekspansi bisnis UMKM Es Teh Jumbo. Pendekatan ini digunakan untuk mengeksplorasi fenomena sosial dalam konteks nyata tanpa manipulasi variabel (Moleong 2017). Desain ini sesuai untuk menjelaskan gejala dan proses yang terjadi di lapangan secara holistik (Indriantoro and Supomo 2012).

Pendekatan dengan studi kasus dipilih agar peneliti dapat menggali informasi secara intensif dan mendalam terhadap kasus tertentu, yakni proses pengembangan SDM di Es Teh Jumbo Kay Madiun.

Penelitian deskriptif kualitatif memberikan deskripsi mendalam mengenai karakteristik serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dengan demikian, penelitian

ini sangat bermanfaat dalam memahami konteks sosial dan memberikan wawasan yang lebih baik tentang situasi yang sedang berlangsung.

Tujuan dilakukan penelitian deskriptif antara lain :

- 1) Tujuan peneliti adalah menjelaskan situasi yang sedang berlangsung tanpa pengaruh dari peneliti, sehingga dapat dilakukan modifikasi di masa depan.
- 2) Fokus peneliti adalah mengidentifikasi dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang muncul dalam konteks pendidikan. Meski demikian, sementara itu juga memiliki potensi untuk pengembangan ilmu.
- 3) Karakteristik Penelitian Deskriptif : Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk “memotret” peristiwa yang menjadi fokus perhatian, menggambarkan sebagaimana adanya tanpa interpretasi subjektif.

Masalah yang diteliti adalah yang terjadi secara langsung selama proses penelitian. Manfaat temuan yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan dampak yang relevan pada waktu itu. Penelitian deskriptif seperti ini tidak selalu memerlukan hipotesis awal dan tidak melibatkan manipulasi variabel. Peneliti fokus pada pengamatan dan penggambaran data.

Penelitian deskriptif memiliki tujuan utama untuk menggambarkan kondisi nyata tanpa intervensi dari peneliti, serta berfokus pada pemecahan masalah praktis dalam pendidikan. Karakteristiknya mencakup pengamatan langsung terhadap peristiwa, relevansi permasalahan pada saat penelitian, serta ketidakperluan hipotesis dan manipulasi variabel. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memahami fenomena secara mendalam dan memberikan solusi yang aplikatif bagi permasalahan yang ada.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan Es Teh Jumbo di berbagai cabang, dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan keterampilan mereka dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dalam penelitian ini, akan diteliti berbagai jenis program pelatihan yang telah diterapkan, seperti pelatihan pembuatan produk, pelatihan pelayanan pelanggan.

Salah satu fokus utama penelitian adalah mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, termasuk peningkatan penjualan, kepuasan pelanggan, dan retensi

pelanggan. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis perbandingan kinerja antara cabang yang telah mengikuti program pelatihan dengan yang belum, untuk melihat pengaruh langsung dari pelatihan terhadap pertumbuhan cabang.

Penelitian ini akan meneliti bagaimana sistem manajemen sumber daya manusia di Es Teh Jumbo mendukung pengembangan karier karyawan melalui pelatihan dan kesempatan belajar. Dengan memilih objek penelitian yang tepat, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pelatihan dan pengembangan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan pertumbuhan cabang Es Teh Jumbo. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi UMKM dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini melibatkan tiga informan utama, yaitu:

- 1) Pemilik usaha (Pak Aris)
- 2) PIC operasional (Mas Daniel)
- 3) Karyawan (Mbak Ida)

Bapak Ariz dipilih sebagai informan karena perannya sebagai pemilik dan pengelola Es Teh Jumbo Kay, sehingga beliau memiliki informasi penting terkait kegiatan yang menjadi fokus penelitian. Selain itu, peneliti juga mewawancarai dua informan pendukung, yaitu Mbak Ida dan Daniel. Mbak Ida membantu menjelaskan lebih lanjut mengenai operasional usaha, sementara Daniel, sebagai Person in Charge (PIC) di semua cabang, memberikan perspektif tambahan terkait pelatihan dan pengembangan bisnis. Kedua informan pendukung ini memberikan data yang relevan dan mendukung tujuan penelitian.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan metode berikut :

- 1) Wawancara merupakan salah satu instrumen yang sering digunakan dalam penelitian. Penulis mengumpulkan informasi-informasi melalui responden dari beberapa variabel. Wawancara merupakan proses penelitian yang mana penulis memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian kepada orang yang diwawancarai. Dalam jurnal Nugroho (2020), mengatakan bahwa terdapat tiga jenis wawancara yaitu:

- a) Wawancara bebas yaitu, pewawancara menanyakan langsung kepada responden atau narasumber dengan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan langsung dengan data yang diinginkan.
- b) Wawancara terpimpin yaitu, seorang pewawancara sudah dibekali dengan daftar pertanyaan yang lengkap dan terperinci.
- c) Wawancara bebas terpimpin yaitu, pewawancara memadukan antara wawancara bebas dengan wawancara terpimpin, yang dalam teknisnya pewawancara sudah membawa pedoman berisi pertanyaan secara garis besar.

Adapun metode wawancara yang digunakan peneliti yaitu, wawancara bebas terpimpin dimana proses komunikasi peneliti dan informan saling bertukar informasi. Dalam konteks ini, wawancara dilakukan dengan pendekatan kombinasi antara bebas dan terpimpin, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai pengalaman dan pandangan karyawan terkait pelatihan yang di terima.

2) Observasi merupakan instrumen kedua yang digunakan penulis dalam penelitian. Observasi merupakan proses pencarian informasi melalui pengamatan terhadap individu, kelompok, perilaku, tempat dan kondisi.

Dengan melakukan observasi peneliti menemukan informasi langsung dari narasumber, selain itu cara ini juga dapat menghemat waktu.

Dalam jurnal (Deepublish 2021) menjelaskan bahwa observasi terbagi dalam tiga jenis yaitu:

- 1) Observasi partisipan yakni jenis pengamatan yang dilakukan secara aktif dengan terlibat langsung dalam berbagai macam hal yang sedang diobservasi.
- 2) Observasi sistematis yakni sebuah pengamatan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang sudah dirancang sebelumnya tanpa keluar dari ketentuan yang sudah dibuat.
- 3) Observasi experimental yakni jenis observasi yang dilakukan dengan menggunakan tindakan untuk mengendalikannya situasi sehingga pengamatan akan memfokuskan pada gejala atau fenomena yang diteliti.

Dalam melakukan pertama kali observasi peneliti mengembangkan kategori perilaku perilaku. Hal yang dilakukan adalah proses dimana mengamati fenomena yang

terjadi di cabang Es Teh Jumbo. Proses ini bertujuan untuk menilai efektivitas berbagai aspek yang berkaitan langsung dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

3) Dokumentasi merupakan salah satu cara yang menunjang dalam penelitian. Dokumentasi adalah cara yang dilakukan untuk memperoleh dan menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti-bukti yang akurat yang diperoleh dari pencatatan sumber-sumber khusus yang bisa diperoleh dari buku, catatan karangan, selain bukti catatan dokumentasi juga dapat diwujudkan dalam bentuk foto, data, video ataupun rekaman yang akan mempermudah dalam proses pengumpulan data.

Pada penelitian kali ini peneliti telah mengambil beberapa gambar yang akan membantu dalam pengumpulan data kemudian penulis telah mengumpulkan arsip-arsip yang berkaitan dengan manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan jumlah cabang. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Mbak Ida sebagai karyawan, Mas Daniel sebagai Pic dan Pak Aris sebagai pemilik Es Teh Jumbo untuk mendapatkan perspektif yang berbeda mengenai pelatihan dan pengembangan di UMKM.

Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan komponen yang sangat penting dalam proses analisis data yang mana data yang dibutuhkan akan dikumpulkan dan diproses untuk menghasilkan kesimpulan yang akan berpengaruh pada pengambilan keputusan. Analisa data menurut (Sugiyono 2016) merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan Model berfikir induktif untuk menganalisa data. Metode ini adalah proses pengambilan kesimpulan berdasarkan fakta atau bukti.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Sumber Data Primer : Data ini berasal dari narasumber langsung, yaitu wawancara.
- b) Sumber Data Sekunder : Sumber data sekunder terdiri dari kumpulan data dokumen dan sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles & Huberman (1994), yang terdiri dari tiga tahapan:

- 1) Reduksi data yaitu, menyeleksi dan menyederhanakan informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- 2) Penyajian data yaitu, menyusun informasi dalam bentuk narasi tematik.
- 3) Penarikan kesimpulan yaitu, merumuskan hasil temuan secara induktif dari data yang telah terkumpul

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Penelitian

Penelitian ini berfokus pada aspek pelatihan, pengembangan, dan ekspansi bisnis es teh jumbo kay. Metode yang digunakan peneliti adalah kualitatif, di mana peneliti menggali informasi berdasarkan pernyataan, pengamatan, pengalaman, dan tindakan dari sumber data. Data yang diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara akan menjadi dasar utama dalam penelitian ini.

Dengan pendekatan deskriptif, peneliti akan menjelaskan bagaimana pelatihan dapat meningkatkan keterampilan bisnis, upaya pengembangan produk untuk meningkatkan kualitas es teh jumbo, serta strategi ekspansi bisnis yang diterapkan untuk memperluas jangkauan pasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mendukung keberhasilan usaha es teh jumbo.

Profil dan Objek Penelitian

UMKM yang menjadi fokus penelitian ini adalah Es Teh Jumbo Kay, sebuah usaha minuman yang didirikan pada tahun 2019 di Kota Madiun. Es Teh Jumbo Kay dikenal dengan produk minumannya yang memiliki cita rasa unik, dikombinasikan dengan berbagai varian rasa modern yang sesuai dengan selera konsumen.

Pada awalnya, Es Teh Jumbo Kay hanya memiliki satu outlet di Sogaten yang dikelola langsung oleh pemiliknya, Bapak Ariz. Namun, pada tahun 2021, meningkatnya permintaan dari konsumen mendorong Bapak Ariz untuk mengembangkan usahanya lebih lanjut. Puncaknya terjadi pada tahun 2022, ketika Es Teh Jumbo Kay berhasil membuka beberapa cabang di berbagai lokasi di Kota Madiun, menandakan adanya ekspansi bisnis yang signifikan untuk memperluas jangkauan pasar.

Untuk mendukung keberhasilan usaha, Es Teh Jumbo Kay melakukan pelatihan bagi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam operasional, termasuk pembuatan produk yang berkualitas dan pelayanan yang baik. Selain itu, pengembangan produk dilakukan melalui inovasi, seperti menciptakan variasi rasa baru dan kemasan yang menarik untuk memenuhi permintaan konsumen.

Ekspansi bisnis menjadi langkah strategis bagi Es Teh Jumbo Kay. Dengan membuka cabang baru di berbagai wilayah Kota Madiun, usaha ini dapat menjangkau lebih banyak pelanggan dan memperkuat posisinya dalam industri minuman lokal. Langkah-langkah tersebut menunjukkan peran penting pelatihan, pengembangan, dan ekspansi bisnis dalam mendukung pertumbuhan UMKM ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana pelatihan, pengembangan, dan ekspansi bisnis diterapkan oleh Es Teh Jumbo Kay serta dampaknya terhadap keberhasilan usaha tersebut.

Proses Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang diteliti tanpa intervensi dari peneliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Seluruh data dikumpulkan dalam rentang waktu Maret hingga April 2025, bertempat di lokasi UMKM Es Teh Jumbo Kay, Madiun, Jawa Timur.

Hasil Penelitian

Pelatihan Karyawan

Pelatihan dilaksanakan secara rutin oleh pihak UMKM dengan metode praktek langsung dan materi online. Karyawan baru diwajibkan mengikuti sesi pelatihan selama masa percobaan untuk memahami SOP pembuatan minuman, pelayanan pelanggan, dan

operasional mesin sealer cup. Hasil observasi menunjukkan peningkatan keterampilan setelah pelatihan.

Jadwal pelatihan disusun per outlet dan mencakup:

- a) Pengenalan produk dan resep (hari 1–2)
- b) Pelayanan pelanggan (hari 3)
- c) Praktik operasional mesin (hari 4–5)
- d) Materi diberikan secara hybrid: tatap muka dan video pembelajaran internal.

Evaluasi Pasca Pelatihan :

- 1) Setelah pelatihan, karyawan diuji secara praktik dan diawasi langsung oleh atasan outlet. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 5 dari 6 karyawan mampu menguasai tugas pokok dalam 7 hari pelatihan pertama.

Pengembangan Karyawan

Pengembangan dilakukan dengan cara memberikan penugasan baru, coaching oleh karyawan senior, serta promosi berdasarkan kinerja. Salah satu indikator keberhasilan pengembangan terlihat dari peningkatan kepercayaan diri karyawan dan kesiapan mengambil tanggung jawab tambahan.

Beberapa bentuk pengembangan yang diterapkan antara lain:

- a) Rotasi kerja antar outlet
- b) Bimbingan satu-satu oleh senior
- c) Pemberian tanggung jawab sebagai penanggung jawab shift
- d) Dampak Pengembangan terhadap Loyalitas

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendekatan ini meningkatkan loyalitas karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan dalam pengembangan diri.

Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Ekspansi Bisnis

Peningkatan jumlah cabang yang terjadi pada tahun 2019 - 2022 dipengaruhi oleh kesiapan SDM yang telah dilatih dan dikembangkan secara konsisten. Karyawan yang siap menjadi PIC (Person in Charge) di cabang baru menjadi faktor penting dalam ekspansi ini.

Kesiapan Operasional Cabang Baru Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan mampu beradaptasi lebih cepat terhadap tantangan lokasi baru, sehingga mendukung target ekspansi tahunan perusahaan.

Pembahasan Penelitian

Keterkaitan Hasil dengan Konsep Dasar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kesiapan SDM dalam mendukung ekspansi bisnis. Temuan ini sejalan dengan teori Bambang Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu pilar utama dalam strategi ekspansi bisnis.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi oleh Hidayati (2021), yang menemukan bahwa UMKM yang memberikan pelatihan berkelanjutan cenderung lebih siap melakukan ekspansi dibanding yang tidak. Namun, berbeda dengan temuan Rahmawati (2020) yang menyebutkan bahwa pelatihan formal lebih efektif, studi ini menunjukkan bahwa praktik langsung di lapangan lebih berhasil dalam konteks UMKM.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan mampu memperluas jangkauan usaha kecil. Secara praktis, pelatihan berbasis praktik dan penugasan langsung dapat dijadikan model oleh UMKM lain yang ingin melakukan ekspansi tanpa kehilangan kualitas operasional.

Proses Pelatihan dan Pengembangan

Dalam konteks UMKM seperti Es Teh Jumbo Kay, pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi penting dalam menunjang ekspansi bisnis. Pelatihan tidak hanya bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan teknis dalam meracik minuman dan mengoperasikan alat, tetapi juga menanamkan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan.

Proses pelatihan yang dilakukan mencerminkan pendekatan pembelajaran langsung yang dinilai lebih efektif dalam meningkatkan retensi keterampilan. Karyawan tidak hanya menerima materi teori, melainkan juga langsung dipraktikkan di bawah pengawasan atasan. Hal ini memberikan umpan balik instan yang dapat mempercepat proses pembelajaran.

Pengembangan dilakukan dalam bentuk rotasi kerja dan mentoring. Strategi ini tidak hanya melatih kemampuan adaptasi karyawan di berbagai outlet, tetapi juga membentuk kepemimpinan internal. Dalam jangka panjang, pengembangan ini

menciptakan 'talent pool' yang siap ditempatkan di cabang baru seiring pertumbuhan bisnis.

Tantangan dalam Implementasi Pelatihan dan Pengembangan

Meski program pelatihan dan pengembangan terbukti memberikan dampak positif, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh pihak manajemen. Pertama, keterbatasan waktu dan tenaga pelatih karena kesibukan operasional harian membuat proses pelatihan seringkali dilakukan sambil bekerja. Kedua, tidak semua karyawan memiliki motivasi belajar yang sama, sehingga diperlukan pendekatan personal agar mereka tetap semangat menjalani pelatihan.

Tantangan lain adalah dalam menjaga konsistensi standar operasional di semua outlet, terutama ketika pelatihan dilakukan oleh staf senior secara informal. Untuk mengatasi hal ini, manajemen mulai mengembangkan modul pelatihan standar yang lebih terstruktur dan terdokumentasi.

Relevansi Penelitian Bagi UMKM

Penelitian ini relevan tidak hanya bagi Es Teh Jumbo Kay, tetapi juga bagi pelaku UMKM lain yang ingin mengembangkan bisnis melalui peningkatan kualitas SDM. Dengan memberikan perhatian pada pelatihan dan pengembangan, UMKM dapat membangun tim kerja yang solid, tangguh, dan siap mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap ekspansi bisnis es teh jumbo kay di Madiun, dapat disimpulkan bahwa :

1. Metode Pelatihan Karyawan di Es Teh Jumbo

Es Teh Jumbo melatih karyawannya dengan cara langsung praktik di tempat kerja dan juga lewat materi online. Fokus pelatihan ini adalah supaya karyawan makin paham cara kerja, bisa melayani pelanggan dengan baik, dan tahu prosedur yang berlaku. Pelatihan ini juga dievaluasi secara rutin supaya hasilnya benar-benar terasa.

2. Metode Pengembangan Karyawan di Es Teh Jumbo

Untuk pengembangan, Es Teh Jumbo memberi kesempatan pada karyawan untuk mencoba tanggung jawab baru, mendapat bimbingan dari atasan, dan berkembang di cabang-cabang yang baru. Tujuannya supaya karyawan makin siap menghadapi tantangan dan betah bekerja di perusahaan.

3. Strategi Ekspansi Bisnis Es Teh Jumbo Kay

Dalam memperluas bisnis, Es Teh Jumbo membuka cabang di lokasi yang strategis, selalu menjaga kualitas produk dan pelayanan, serta mengandalkan karyawan yang sudah terlatih. Cara ini membuat Es Teh Jumbo bisa menjangkau lebih banyak pelanggan dan bersaing dengan bisnis lain.

4. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Ekspansi Bisnis

Pelatihan dan pengembangan karyawan punya peran besar dalam mendukung ekspansi bisnis. Karyawan yang sudah siap dan terlatih bisa bekerja dengan baik di cabang baru, memberikan pelayanan yang memuaskan, dan ikut menjaga nama baik perusahaan. Hal ini sangat membantu pencapaian target penjualan dan keberhasilan ekspansi.

SARAN

1. Untuk UMKM

Es Teh Jumbo Kay perlu mengoptimalkan program pelatihan dengan menambahkan simulasi berbasis studi kasus dan materi interaktif untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap SOP. Selain itu, strategi ekspansi bisnis perlu didukung riset pasar yang matang dan uji coba operasional sebelum membuka cabang baru. Evaluasi rutin dengan melibatkan masukan karyawan dan pelanggan juga penting untuk menyempurnakan pengembangan SDM dan ekspansi. Dengan langkah ini, UMKM dapat meningkatkan daya saing, efisiensi, dan keberhasilan ekspansi bisnis.

2. Untuk Karyawan

Dalam hal pengembangan karyawan, penting untuk menerapkan program mentoring yang terstruktur dan memberikan insentif bagi karyawan yang aktif berkontribusi agar motivasi mereka tetap memiliki semangat tinggi.

3. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kuantitatif

Gunakan pendekatan kuantitatif. Pertimbangkan juga variabel baru seperti teknologi digital atau motivasi kerja agar dapat mengkaji pengaruh transformasi digital terhadap pelatihan dan ekspansi bisnis UMKM.

DAFTAR REFERENSI

- Adiguna, Patria, Sutariyono Sutariyono, Neila Aisha, Tuti Herawati, Syafran Nurrahman, Aep Saefullah, Rasmawati AR, Melati Puspita Hakim, Riawan Syaputra, and Ronny Marthin Sitohang. 2024. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada UMKM Melalui Keterampilan Digital Dalam Produksi Pangan.” *Journal of Community Research & Engagement* 1(1):92–102. doi: 10.60023/v1sgmx97.
- Ananta, Nadia Putri, Aditya Ramadhan, Meirinawati Meirinawati, and Firre An Suprpto. 2024. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal Pada Sektor UMKM Di Sentra Wisata Kuliner Karah, Kota Surabaya.” *Bappenas Working Papers* 7(1):72–85. doi: 10.47266/bwp.v7i1.310.
- Ardiansyah, M., and S. Handayani. 2023. “Pengaruh Program Pengembangan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Usaha Kecil.” *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(3), 87–95.
- Deepublish. 2021. “Metodologi Penelitian: Observasi Dalam Pendekatan Kualitatif.” *Yogyakarta: Deepublish*.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). 2023. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hia, Incar Maximilian, and Ayler Beniah Ndraha. 2023. “Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias.” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 10(2):1620–30. doi: 10.35794/jmbi.v10i2.51797.
- Indriantoro, N., and B. Supomo. 2012. “Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.” *Yogyakarta:BPFE*.
- Kurniawan, R., and A. Ramadani. 2023. “Faktor Keberhasilan Ekspansi UMKM Berbasis Pelatihan SDM.” *Jurnal Bisnis Mikro*.
- Moleong, L. .. 2017. “Metodologi Penelitian Kualitatif.” *Bandung:Remaja Rosdakarya*.
- Putra, Suria Alamsyah, and Ayu Kurnia Sari. 2024. “Analisis Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah Sektor Kuliner Di Kota Medan.” *JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan* 2797–6238.
- Ramadani, Putri, Salwa Latipah, and Syairah Nasution. 2025. “Analisis Strategi Perkembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM Warung Ibu Saleha Di Jalan Iskandar Muda.” 02(June):678–83.
- RIyanto, B. 2020. “Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan.” *Yogyakarta:BPFE*.
- Sari, D., and Y. Nugoroho. 2020. “Dmpak Pelatihan Terstruktur Terhadap Konsistensi Operasional UMKM.” *Jurnal Ekonomi Dan Pelayanan Usaha*.
- Setiawan, A., and T. Mulyadi. 2021. “NKesiapan Karyawan UMKM Dalam Ekspansi Cabang.” *Jurnal Pengembangan Usaha*.
- Sugiyono. 2016. “Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kauntitatif Dan R/D.”