

Pelatihan Staf Untuk Mencapai Visi Dan Misi Perusahaan

Staff Training to Achieve the Company's Vision and Mission

Zuhri Arsyadani

Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

Keywords: HR, Soft Skills, Hard Skills

***Abstract.**The current world of work (business) not only requires academic and professional abilities (hard skills), but also internal and interpersonal abilities (soft skills). Soft skill competency is very important because many companies or institutions not only need human resources who are intelligent and able to handle the tasks given. Companies and agencies want human resources (HR) who are able to communicate, communicate, are hard workers, intelligent, adapt easily to the work environment and are able to collaborate with colleagues and superiors. Human resource (HR) skills must always be updated to face increasing competition. tight in Era 4.0. Competency can be improved by combining hard skills and soft skills as well as two hard skills and soft skills. PT employee training (training). Increasing the competency of employees (employees) must really be carried out in a planned, directed and sustainable manner to increase professional capacity and skills. Improving the quality of personnel means increasing operational capabilities in carrying out real work tasks*

Abstrak

Dunia kerja (bisnis) saat ini tidak hanya memerlukan kemampuan akademis dan profesional (hard skill), namun juga kemampuan internal dan interpersonal (soft skill). Kompetensi soft skill sangat penting karena banyak perusahaan atau institusi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang cerdas dan mampu menangani tugas yang diberikan. Perusahaan dan instansi menginginkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu berkomunikasi, berkomunikasi, pekerja keras, cerdas, mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan. Keterampilan sumber daya manusia (SDM) harus selalu diperbarui untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat di Era 4.0. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan menggabungkan hard skill dan soft skill serta dua hard skill dan soft skill. Pelatihan pegawai PT (pelatihan). Peningkatan kompetensi pegawai (pegawai) harus benar-benar dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan profesional. Meningkatkan kualitas personel berarti meningkatkan kemampuan operasional dalam melaksanakan tugas kerja nyata

Kata Kata Kunci :SDM, Soft Skill, Hard Skill**PENDAHULUAN**

Instansi seperti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Bumiputera (STIE) mempunyai peranan yang sangat penting dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM), menunjang dan menunjang keberhasilan pembangunan bangsa dan negara. Pendidikan tinggi merupakan sektor strategis yang diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Di era Industri 4.0, pengelola pelatihan dituntut memiliki sumber daya manusia dengan kualifikasi yang sesuai.

Kompetensi ini mengacu pada hard skill dan soft skill. Keterampilan keras penting dalam pekerjaan.

Dunia kerja (bisnis) saat ini tidak hanya memerlukan kemampuan akademis dan profesional (hard skill), namun juga kemampuan internal dan interpersonal (soft skill). Kompetensi soft skill sangat penting karena banyak perusahaan atau institusi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang cerdas dan mampu menangani tugas yang diberikan. Perusahaan dan instansi menginginkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu berkomunikasi, berkolaborasi, pekerja keras, cerdas, mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan (Purnami, 2013).

Hendarman dan Tjakraatmadja (2012) menyatakan bahwa selain soft skill, pegawai juga harus memperoleh salah satu keterampilan teknis (hard skill) berupa keunggulan kompetitif. Di sisi lain, kombinasi hard skill dan soft skill sangat diperlukan dalam kehidupan kerja.

Peningkatan kompetensi pegawai (pegawai) harus benar-benar dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan profesional. Meningkatkan kualitas personel berarti meningkatkan kemampuan operasional dalam melaksanakan tugas kerja nyata. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor seperti; kondisi kerja karyawan, praktik dan prosedur, gaya manajemen, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Di sisi lain, tingkat kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kesesuaian pegawai dengan kepribadian orang tersebut (Stepanus, 2014). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah hard skill dan soft skill pegawai.

Hard skill adalah keterampilan teknis yang diperlukan dalam profesi tertentu (Sinarwati, 2012). Syawal (2009:4) menjelaskan bahwa hard skill lebih berorientasi pada pengembangan Intelligence Quotient (IQ). Kompetensi hard skill adalah kemampuan memperoleh ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis untuk mengembangkan IQ yang berkaitan dengan bidangnya.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian diskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2016: 59) Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Penelitian ini mendiskripsikan atau menggambarkan suatu permasalahan kemudian membahasnya dan membuat kesimpulan.

Obyek pengabdian ini adalah perusahaan PT. Asuransi Bumiputera Muda (Bumida), Kantor Pusat dan Kantor Wilayah DKI Jakarta. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi terhadap pegawai, supervisor dan manajer Kantor Pusat dan Kantor Wilayah DKI Jakarta mengenai kebutuhan akan peningkatan kompetensinya (Hard skill dan Soft skill).

HASIL LAPANGAN

Data pegawai PT. Bumida meliputi Komisari, Direktur, Sekretaris Perusahaan, Kepala Divisi, Kepala Departemen, Aktuaris, Manajer (Senior & Yuniior) dan Peagawai.

Pegawai Tetap

No	Status	Tahun 2020	Tahun 2019
1	Karyawan Tetap	370	355

Sumber : Annual Report Bumida 2020

Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tahun 2020	Prosentase (%)
1	Laki-Laki	333	75%
2	Perempuan	110	25%
3	Total	443	100%

Sumber : Annual Report Bumida 2020

Pegawai Berdasarkan Wilayah Kerja

No	Status	Tahun 2020	Tahun 2019
1	Kantor Pusat	146	33%
2	Kantor Cabang	297	67%
3	Total	443	100%

Sumber : Annual Report Bumida 2020

Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Tahun 2020	Tahun 2019
1	Strata-2	31	7,0%
2	Strata-1	355	80,1%
3	Diploma I sd IV	26	6,5%
4	SMU/SMK	28	6,3%
5	Total	443	100%

Sumber : Annual Report Bumida 2020

Macam – macam Hard Skill, meliputi;

a. Interpersonal skill (keahlian interpersonal)

Yaitu keahlian untuk menangani konflik /masalah Adanya kemampuan interpersonal yang tinggi , maka tenaga penjual akan memiliki kemampuan menjual lebih tinggi.

b. Salesman skill penjualan)

Yaitu kemampuan dalam hal presentasi yang menarik, agar konsumen dapat memahami apa yang ditawarkan. Salesmen lebih mengarah bagaimana cara melakukan penjualan.

Faktor yang mempengaruhi Hard skill (Nurwiyati 2014), wahyuni (2016) antara lain:

- a) Kemampuan teknis, berupa kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik-teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Ilmu teknologi, berupa ilmu yang belum banyak digunakan oleh sebagian masyarakat, dimana ilmu teknologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan.

Adapun beberapa contoh *soft skill* adalah sebagai berikut:

- a) Komunikasi
- b) Empati
- c) Presentasi
- d) Berpikir kreatif
- e) Berpikir kritis
- f) Kolaborasi dan kerja sama tim
- g) Kepemimpinan
- h) Manajemen waktu
- i) Motivasi diri
- j) Membangun relasi
- k) Problem solving
- l) Adaptif
- m) Public speaking

Soft skill merupakan ketrampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan sang Pencipta. Elfrindi dkk (2011: 67). Ketrampilan akan berkomunikasi, ketrampilan emosional , ketrampilan berbahasa, ketrampilan berkelompok memiliki etika dan moral, sopan santun dan ketrampilan spiritual.

Soft skill atau soft competenci merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Thoah dkk (2008:6) Alam (2012), Konsep tentang soft skill sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence). Secara garis besar soft skill bisa digolongkan ke dalam dua kategori : intrapersonal dan interpersonal skill.

Intrapersonal skill. mencakup : percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional dan keterampilan diri serta perbaikan, kontrol diri, manajemen waktu, proaktif, hati nurani.. Adapun interpersonal skill mencakup kepedulian sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan keterampilan sosial.

Faktor yang mempengaruhi Soft skill, menurut Sharma (2011) dalam wahyuni (2016: 30) faktor yang mempengaruhi soft skill meliputi:

- a) Kemampuan komunikasi Kemampuan ini mengekspresikan perasaan dan pemikiran karyawan dan sebagai kemampuan dalam memproses penyampaian dan menerima pesan.
- b) Kecerdasan emosional Kecerdasan emosional mengandung aspek yang dibutuhkan dalam bekerja. Aspek ini meliputi motivasi diri, pengendalian emosi, mengatasi stres kerja, dan aspek lain. Jika aspek ini dimiliki oleh karyawan maka akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun contoh *hard skill* adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan bahasa asing
- b) Bahasa pemrograman
- c) UI/UX Design
- d) SEO/SEM Marketing
- e) Copywriting
- f) Content writing
- g) Microsoft Office
- h) Keamanan jaringan
- i) Visualisasi data
- j) Video editing
- k) Digital marketing
- l) Analisis data

- m) Desain grafis
- n) UX writing
- o) Google ads dan lain sebagainya



Gambar dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan menginginkan karyawan mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan. Dengan kompetensi *soft skill* seseorang akan memiliki keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual.

Indikator kompetensi *hard skill* berupa ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan teknis, dan keterampilan akademis. Kompetensi *hard skill* merupakan pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seorang pegawai. Agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka harus ditunjang juga dengan kompetensi *soft skill* yang baik agar ada peningkatan prestasi kerja. Dengan memiliki kompetensi *soft skill* yang dapat diandalkan, kinerja akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi.

Perusahaan memerhatikan pentingnya kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja karena kedua hal ini adalah komplementer. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang pegawai menjadi profesionalisme.

Kenyataan menunjukkan bahwa pendidikan yang berorientasi pada kompetensi *hard skill* saja belum membuahkan hasil yang memuaskan, karena aspek kompetensi *soft skill* juga sangat penting, artinya perlu perpaduan antara aspek kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill*. Keberhasilan di dunia kerja harus mencakup kompetensi *hard skill* dan *soft skill* yang saling menunjang dan saling melengkapi untuk menunjang kinerja pada dunia kerja dewasa ini di era 4.0.

Pegawai di PT. Bumida, perlu ada peningkatan kompetensi, baik *hard skill*, maupun *soft skill* dan juga perpaduan di antar keduanya (*hard & soft skill*), agar Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mencapai Key Performance Indikator (KPI) masing-masing pegawai, sehingga target pendapatan premi dapat diraih dan Visi, Misi perusahaan dapat segera terwujud. Aamiin Yaa Robbal Alamin.

KESIMPULAN

Pendidikan dan pelatihan (Diklat), perlu di jalankan untuk peningkatan kompetensi pegawai, untuk menghadapi persaingan yang semakin berat di Era 4.0 saat ini. Pendidikan Formal (*hard skill*), dapat melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti; pendidikan Strata-1 atau Strata-2 dan non formal, dapat berupa peningkatan kompetensi *soft skill*.

Manfaat dari peningkatan kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, karena kedua hal ini adalah saling melengkapi dan menyatukan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* untuk keberlangsungan (*survive*) perusahaan dan kesuksesan seorang pegawai menjadi seorang profesionalisme.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kerjasama dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat) antara Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Bumiputera, Jakarta dengan PT. Asuransi Bumiputera Muda (Bumida), Jakarta dapat berjalan secara baik dan lancar. Kami juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak Manajemen PT. Asuransi Bumiputera Muda (Bumida), Jakarta beserta jajarannya (Kepala Divisi SDM, Kepala Bagian SDM serta SDM Kantor Pusat dan Kantor Cabang Kebayoran, Kantor Wilayah DKI Jakarta).

DAFTAR PUSTAKA

Aritonang, L. R. (2010). *Riset Pemasaran Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
Elfindri dkk. (2011). *Soft Skill Untuk Tenaga Pendidik*. Jakarta: Baduose Media. Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit

Universitas Diponegoro. Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Hendarman, A.F. & Tjakraatmadja, J.H. (2012). Relationship among Soft skills, Hard skills, and

Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era. *Procedia – Social*

Behavioral Sciences, 52, 35–44. Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., Bakare, K.K. (2017). The effect of *soft skills* and training methodology

on employee performance, *European Journal of Training Development*, 41(4), 71–84. Islami, F.A. (2012). Analisis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang).

http://eprints.undip.ac.id/35849/1/SKRIPSI_ISLAMII.pdf Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. Muspah, E. Y., Gani, A. & Ramlawati. (2021). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Kinerja

Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. *Paradoks: Jurnal Ilmu*

Ekonomi, 4 (1), 133-142. Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta.

Jurnal Ekonomi Efektif, 2 (4), 586-592. Neff, J.M., Thomas J., Citrin. (1999). *Lesson From The Top*. New York: Currency Doubleday. Nuryana, I. & Triwahyudiyanto. (2016). Pengaruh Softskill dan Hardskill terhadap Kinerja Siswa Prakerin

SMK Modern Al-Rifa'ie (Studi pada Siswa Prakerin SMK Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi).

<http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPIG/article/view/1446/1136> Pallant, J. (2017). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for*

Windows. Berkshire: McGraw-Hill and Open University Press. Purnami, R.S. & Rohayati. (2013). Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan

Softskill Mahasiswa yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Penelitian*

Pendidikan, 13 (1), 98-104. Rasid, Z., Tewal, B. & Christoffelkojo. (2018). Pengaruh Hard Skill dan *Soft skill* terhadap Kinerja

Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA*, 6 (2), 1008 – 1017. Rokhayati, A., Kambara, R. & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh *Soft skill* dan Perencanaan Karir terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan sebagai Variabel Moderator (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1 (2), 107-124.

Setiani, F. & Rasto. (2016). Mengembangkan *Soft skill* Siswa Melalui Proses Pembelajaran. *Journal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 (1), 160-166.

Siahaan, N.S. d& Sihombing, H. (2017). Pengaruh *Hard skill* dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Sumatra. *Jurnal Plans. Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 12 (2), 143- 153.

Sinarwati, N.K. (2012). Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skill dan *Hard skill* Mahasiswa?. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3 (2), 1208-1231.

Anak Agung Gde Mantra Suarjana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi *Hard skill*, *Soft Skill* Lulusan Akuntansi

Hamida."Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri". *Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Yogyakarta* Vol.1 No.2, Juni 2012

Manara, Utung, M. 2014 "Hard skills dan Soft skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri" *Jurnal Psikologi Tabularasa* Volume 9, No.1, April 2014: 37-47

Nitta."Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian

Kalasey". *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi, Universitas Samarinda Ratulangi Manado*. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 Juni 2013

Sinarwati,N.2013"Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft skills Dan Hard skills Mahasiswa"

Stepanus."Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Studia Dinas Kehutanan, Kab. Barito Selatan*. ISSN: 2337-6112 Vol.1 No.1: 2014

Sudiana. 2010. Peningkatan Kualitas Lulusan Melalui Pengembangan Soft skills di Perguruan Tinggi. Makalah disajikan dalam Loka Karya Soft skills Impementasi PHK-I STIE Triatma Mulya Dalung Badung, 29 Januari.

Sudiardhita R. Ketut. 2009. "Soft Skill Sebagai Kebutuhan Dunia Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Unggulan" ISSN:1693-1661

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Wahyuni. 2016. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan"

Widayanti, R. 2010" Pengaruh Hard skill Dan Soft skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telkom Kandatel Malang)" *Jurnal Dinamika Dotcom* Vol 3. No. 1

Soetrisno, A.P. dan Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, VIII (1), 62-76. Stepanus (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Pegawai. *Jurnal Studia Dinas Kehutanan*, 1 (2). Sumiharjo, T. (2008). *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Melalui Pengembangan Daya Saing*

Berbasis Potensi Daerah. Bandung: Penerbit Fokusmedia. Syawal, G. (2009). *Implementasi Soft Skills dalam Pembelajaran: Upaya yang Strategis dalam*

Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Medan : Universitas Negeri Medan. Wahyuni (2016). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan

Provinsi Sulawesi Selatan. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/2006/1/SKRIPSI%20WAHYUNI.pdf> Widayanti, R. (2014). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada

PT.Telkom Kandatel Malang). *Jurnal Dinamika Dotcom*, 3 (2), 137-152.

1. [1] Anglin, K. A. Stolman, J. J. Gentry, J. W. (1990) , The Congruence of Manager Perception of Salesperson Performance and Knowledge–Based Maesture of Adaptive Selling. *Journal of Personal Selling &Sales Management* Vol X.p 81-90

2. [2] Arikunto, S. 2016. Metode penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.

[3] Aristrarini, L., dkk, 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Pemasaran pada PT Ardira Finance Singaraja. *Jurnal Jurusan Manajemen* 2 (1).

[4] Baldauf, A., Cravens, D.W., Piercy (2001)

Eximining Business Strategy Sales Management and Salesperson Antecedent of Sales Organisation Effectiveness. *Journal of Personal Seliing & Sales Management*, Vol XX1.No 2. P 109-122

[5] Basir, S. 2011. Soft skill vs Hard skill. Jakarta Timur. Kantor Akuntansi Publik Syarif Basir dan Rekan.

Affan, M. W., Saputri, N. A., & Haryanti, A. D. (2022). Pelatihan dan Pendampingan Pelaporan Keuangan Keuangan SMP Muhammadiyah 8 Kota Batu. *Jurnal Pengabdian dan Peningkatan Mutu Masyarakat*. 3(1), 64-

70.<https://doi.org/10.22219/janayu.v3i1.20312>.

Effendi, B. (2018). Penguatan Pemahaman Siswa Kelas XII Ak Melalui Bimbingan dan Pelatihan Akuntansi dan Pajak. *Internasional Journal of Community Service Learning*, 2(4), 302-308.

Hery. (2015). Pengantar Akuntansi. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.

Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm : Managerial Behaviour, Agency Costs And Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.

Kasmir. (2013). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khairunnisa, N., Ramadan, D., Rahmawati, D., & Amalia, L. (2021). Asyik Belajar

Akuntansi Untuk Mengelola Keuangan MilenialDi Era Baru Bersama Anak Panti Asuhan Ar Ridho Tingkat SMP dan SMK. *Prosiding Dedikasi: Pengabdian*

Mahasiswa Kepada Masyarakat, 1(2), 235-241.

Setyawati, I., Meini, Z., Subiyanto, B., & Setioningsih, R. (2022). Pelatihan