

# **KEBIJAKSANAAN PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA USAHA LAUK PAUK HJ. MISDARIAH PURUK CAHU KALIMANTAN TENGAH)”.**

**Rendy Saputra<sup>1</sup>, Mohammad Zainul<sup>2</sup>, Apriya Santi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM.19311308

<sup>2</sup>Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.1105076601

<sup>3</sup>Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NIDN. 1104047701

Email: Rendy.buye@gmail.com

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang 1. Kebijakan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah Puruk Cahu Kalimantan Tengah) 2. Kendala yang dihadapi oleh usaha lauk pauk Hj. Misdariah dalam menerapkan kebijakan pengembangan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada pihak Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah menggunakan data primer berupa hasil wawancara dengan Owner dan karyawan dan data sekunder yang dimiliki oleh Usaha Lauk Pauk ini.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui metode pendidikan dan metode pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan usaha. Menghadapi keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran, waktu, dan tenaga kerja, dalam menerapkan kebijakan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Kurangnya pemahaman dan kesadaran karyawan mengenai manfaat dari pengembangan juga menjadi kendala. Perusahaan perlu mencari solusi yang sesuai dengan keterbatasan sumber daya, memprioritaskan pelatihan yang penting, dan melakukan pendekatan komunikasi yang efektif. Dengan mengatasi kendala ini, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kebijakan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to know about 1. Policy on Human Resource Quality Development to Improve Employee Performance (Study on Side Dish Business Hj. Misdariah Puruk Cahu, Central Kalimantan) 2. The obstacles faced by Hj. Misdariah's side dish business in applying the policy of developing the quality of human resources to improve performance.*

*Data collection was carried out by interviews with the side dish business using primary data in the form of interviews and secondary data owned by this side dish business.*

*The results of the study can be concluded that the development of human resources through educational methods and training methods has a positive impact on employee performance and business success. Facing limited resources, including budget, time, and manpower, in applying the policy of developing the quality of human resources. Lack of employee understanding and awareness of the benefits of development is also an obstacle. Companies need to find solutions that fit limited resources, prioritize important training, and approach effective communication. By overcoming these obstacles, Hj. Misdariah's side dish business can improve the quality of human resources and employee performance.*

**Keywords: Human Resource Quality Development Wisdom, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Pada zaman modern ini, kita dapat melihat intensifikasi persaingan antara perusahaan yang semakin meningkat. Setiap entitas usaha memiliki keinginan kuat untuk mendominasi di antara pesaingnya. Kondisi ini mendorong setiap perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, tetapi juga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Sejalan dengan kemajuan teknologi, perusahaan diharuskan untuk melakukan penyesuaian dalam berbagai aspek operasionalnya.

Karyawan dalam perusahaan harus memiliki kemampuan beradaptasi terhadap sistem-sistem yang berlaku dan terus-menerus mengembangkan diri untuk mempertahankan atau meningkatkan ketrampilannya. Persaingan menjadi konsep kritis yang dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor-faktor seperti inovasi dan budaya kohesif menjadi kunci dalam mendukung kinerja perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persaingan menjadi elemen tak terelakkan dalam perjalanan menuju tujuan perusahaan. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan adalah dengan terus memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif dalam bidang sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti (2017), pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi langkah krusial untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja karyawan. Pengembangan ini, jika dilakukan secara menyeluruh, dapat memberikan dorongan signifikan pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai kekuatan utama di dalam organisasi, termasuk entitas hukum seperti koperasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dijalankan dengan optimal, memberikan perhatian ekstra, dan memenuhi hak-hak karyawan. Sumber daya manusia juga berperan sebagai mitra bagi organisasi dalam mencapai tujuan, dan oleh karena itu, perlu terus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perubahan globalisasi.

Pengembangan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah lama bergabung, perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Untuk mencapai hal ini, penting untuk menetapkan program pengembangan karyawan yang teliti, didasarkan pada metode ilmiah, dan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan saat ini dan di masa depan. Tujuan dari pengembangan ini seharusnya adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual,

dan moral karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang optimal dan mencapai hasil yang memuaskan.

Menurut Gouzali yang dikutip oleh Kadarisman (2014), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang wajib dilakukan oleh organisasi guna menyesuaikan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban. Melalui kegiatan pengembangan ini, diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang diterapkan oleh organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja karyawan, perlu dilakukan pengembangan keterampilan. Setiap perusahaan harus menerima dan menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh mereka dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Melihat kurangnya kerjasama antar-karyawan dalam pelayanan kepada konsumen di usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk ketepatan waktu dalam memproduksi pesanan, disiplin, kepedulian antar sesama karyawan, dan penggunaan bahasa yang lebih formal.

Observasi awal pada tanggal 17 April 2023 di usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah mengindikasikan bahwa kurangnya kerjasama karyawan dapat menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan yang baik. Dengan semakin meningkatnya jumlah pedagang usaha lauk pauk di Puruk Cahu (Kalimantan Tengah), persaingan bisnis di sektor ini semakin tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai aspek utama yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Tanpa potensi sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat mengalami dampak negatif. Sebaliknya, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat berkembang dan maju dengan cepat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mengeksplorasi fenomena atau peristiwa yang terjadi di lapangan. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis, diinterpretasikan, dan ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2016), informan atau narasumber dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki informasi atau data yang relevan dengan masalah dan objek penelitian.

Dalam konteks ini, pimpinan perusahaan dan dua karyawan perusahaan menjadi informan yang akan memberikan informasi terkait objek penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, di mana informasi yang diperoleh dari Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah dianalisis dan dihubungkan dengan pemikiran logis, mencakup teori-teori yang berasal dari penelitian kepustakaan.

## **HASIL PENELITIAN**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah, penting untuk memahami dengan bijaksana pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, terdapat dua pendekatan utama yang umumnya digunakan, yaitu metode pendidikan dan metode pelatihan.

Metode pendidikan merujuk pada cara pendidik menyampaikan materi kepada peserta didik untuk mencapai tujuan tertentu. Baik dalam pendidikan formal maupun non-formal, metode pendidikan mencakup berbagai pendekatan, seperti metode diskusi, metode studi kasus, dan metode ceramah dan kuliah.

Metode diskusi melibatkan pelatihan peserta agar berani menyampaikan pendapat dan merumuskan ide-ide mereka. Tujuannya adalah mencari metode yang tepat dari berbagai pandangan peserta untuk pengembangan yang sedang dilakukan.

Sementara itu, metode studi kasus melibatkan pemberian suatu masalah kepada peserta tanpa disertai data lengkap atau dengan sengaja menyembunyikan beberapa informasi. Hal ini bertujuan agar peserta terbiasa mencari data atau informasi eksternal ketika menghadapi masalah dan membuat keputusan.

Penting untuk diakui bahwa kualitas karyawan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang berkualitas sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Meskipun beberapa karyawan di Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah telah memiliki latar belakang pendidikan, kebutuhan akan pegawai berkualitas tetap menjadi prioritas utama di tengah perkembangan zaman.

Metode ceramah atau kuliah metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah yang banyak dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori yang diperlukan, sedangkan peserta mencatat dan mempersepsikannya.

Adapun metode pelatihan adalah metode yang diterapkan melalui proses pelatihan jangka pendek yang mempergunakan prosedur terorganisir dan sistematis di mana karyawan non manajerial mempelajari keterampilan teknis dan pengetahuan dalam tujuan terbatas. Pelatihan juga merupakan sarana penting untuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan pada dasarnya di lihat sebagai penerapan keterampilan dan kecakapan pekerjaan, oleh karena itu pelatihan fokus pada bagaimana melakukan tugas-tugas khusus. Ada beberapa metode pelatihan, diantaranya :

**Pelatihan Praktik Langsung:** Metode ini melibatkan memberikan tugas dan instruksi langsung kepada karyawan di tempat kerja. Dalam konteks usaha daging ayam potong, pelatihan praktik langsung dapat dilakukan dengan memberikan karyawan kesempatan untuk melakukan pemotongan dan pembagian daging ayam secara nyata. Mereka dapat diajari teknik memotong yang benar, pemilihan potongan daging yang tepat, dan metode penyimpanan yang aman.

**Pelatihan Demonstrasi:** Metode ini melibatkan pemandu atau instruktur yang secara visual memperlihatkan keterampilan atau prosedur yang harus dipelajari oleh karyawan. Dalam konteks usaha daging ayam potong, demonstrasi pelatihan dapat melibatkan seorang ahli yang memperlihatkan teknik-teknik pemotongan yang tepat, cara memisahkan bagian-bagian ayam dengan efisien, atau cara mempersiapkan ayam potong sebelum dijual.

**Pelatihan Berbasis Kelompok:** Metode ini melibatkan sesi pelatihan yang dilakukan dengan sekelompok karyawan secara bersama-sama. Dalam usaha daging ayam potong, ini dapat berarti menyelenggarakan sesi pelatihan di mana para karyawan dapat saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dalam memotong dan mempersiapkan daging ayam. Mereka dapat belajar satu sama lain tentang teknik yang efektif, berbagi tips dan trik, serta menyelesaikan tantangan bersama.

**Pelatihan E-learning atau Online:** Metode ini melibatkan penggunaan platform digital atau sumber daya online untuk memberikan materi pelatihan kepada karyawan. Dalam konteks usaha daging ayam potong, ini dapat mencakup modul pelatihan online yang mencakup teknik pemotongan yang tepat, pemahaman tentang kualitas daging ayam, langkah-langkah keamanan pangan, atau pedoman kebersihan sanitasi.

Pelatihan Penyesuaian Diri (Self-Directed Training): Metode ini melibatkan karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru secara mandiri. Dalam usaha daging ayam potong, karyawan dapat diberikan akses ke sumber daya pelatihan mandiri seperti buku panduan, video tutorial, atau artikel online yang membahas teknik memotong dan pemrosesan daging ayam.

Pilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik usaha daging ayam potong dan karyawan yang dilibatkan. Menggabungkan beberapa metode yang berbeda dan memastikan adanya praktik langsung akan memberikan pendekatan yang komprehensif dan efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan. Pelatihan karyawan diadakan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill karyawan di suatu perusahaan. Ada efek jangka panjang positif yang muncul dari adanya pelatihan karyawan. Namun, perusahaan yang tidak mengadakan pelatihan karyawan cenderung akan stagnan atau tidak berkembang.

Kendala yang kedua yang dihadapi adalah lemahnya kerja sama tim, kurangnya kepedulian sesama karyawan dalam hal bahu- membahu dalam melakukan pekerjaan dan saling menopang dengan kekuatan dan kelemahannya masing-masing dalam bekerja sama demi mencapai tujuannya. Hal ini akan menghambat pencapaian hasil kerja kelompok.

1. Keterbatasan sumber daya: Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah menghadapi keterbatasan dalam hal anggaran, waktu, dan tenaga kerja yang tersedia untuk melaksanakan program pengembangan kualitas sumber daya manusia. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi karyawan.
2. Kurangnya pemahaman dan kesadaran: karyawan Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah tidak sepenuhnya memahami pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia atau tidak memiliki kesadaran akan manfaatnya bagi kinerja mereka, mereka mungkin kurang termotivasi untuk mengambil bagian dalam program-program tersebut. Dalam hal ini, pendekatan komunikasi yang efektif dan upaya pendidikan dapat diperlukan untuk mengatasi kendala ini.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Kebijakan Pengembangan Sumber daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah**

Dalam hal metode edukasi, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah menyajikan beragam aktivitas, seperti diskusi, ceramah atau kuliah, dan studi kasus. Karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam diskusi guna menyampaikan pandangan dan merumuskan ide. Selain itu, mereka juga mengikuti ceramah atau kuliah untuk memperluas pengetahuan dan memahami teori yang diajarkan. Penggunaan metode studi kasus bertujuan melatih karyawan dalam mencari data atau informasi eksternal saat menghadapi masalah pekerjaan. Dengan variasi metode pendidikan ini, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Dalam konteks metode pelatihan, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah mengadopsi pendekatan beragam seperti on the job training, vestibule, specialist course, outside training, dan apprenticeship. On the job training dilakukan melalui tugas yang diberikan langsung oleh atasan kepada karyawan. Vestibule, seperti simulasi, memberikan pengalaman dalam kondisi yang mirip dengan dunia nyata. Specialist course digunakan untuk memperluas pengetahuan karyawan di luar bidang pekerjaannya. Outside training dilakukan di luar organisasi untuk memberikan pengalaman yang berbeda dan menyegarkan karyawan. Apprenticeship merupakan sistem magang untuk pekerjaan dengan tingkat keterampilan tinggi. Dengan berbagai metode pelatihan ini, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan.

Pendidikan dan pelatihan kerja memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Melalui pendidikan formal dan pelatihan yang relevan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara lebih efektif. Pendidikan memberikan dasar teoritis dan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip bisnis, manajemen, dan bidang spesifik. Sementara itu, pelatihan kerja berfokus pada pengembangan keterampilan praktis yang terkait langsung dengan pekerjaan yang dijalankan. Gabungan pendidikan dan pelatihan ini meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.

Karyawan yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai cenderung lebih termotivasi, percaya diri, dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tanggung jawab mereka dalam organisasi. Mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga kualitas kinerja mereka meningkat. Pendekatan berkelanjutan terhadap pendidikan dan pelatihan juga penting, memberi karyawan kesempatan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka agar tetap relevan dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. Ini dapat mencakup pelatihan lanjutan, program pengembangan karir, atau peluang belajar mandiri melalui sumber daya online atau program pembelajaran jarak jauh.

Dampak dari pendidikan dan pelatihan kerja tidak hanya berpengaruh pada individu karyawan, tetapi juga mencakup keseluruhan organisasi. Perusahaan yang memberikan perhatian khusus pada pengembangan karyawan mereka cenderung memiliki keunggulan kompetitif, tingkat produktivitas yang lebih tinggi, dan kemampuan yang lebih baik untuk beradaptasi dengan perubahan pasar.

Investasi dalam pendidikan dan pelatihan kerja memiliki manfaat yang signifikan baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup peningkatan kinerja, peningkatan kemampuan beradaptasi, dan keunggulan kompetitif. Hasil wawancara dengan pemilik dan karyawan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan memiliki pengetahuan yang lebih luas, keterampilan yang lebih baik, dan motivasi untuk bekerja lebih efektif. Mereka juga mampu bekerja sama dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas mereka, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Semua ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan pelanggan. Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah mengalami peningkatan profit yang lebih besar setelah menerapkan pengembangan sumber daya manusia.



Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah. Berbagai metode pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Dampak positif dari pengembangan sumber daya manusia ini terlihat dalam peningkatan produktivitas, profit, dan kepuasan pelanggan.

## **B. Apa Kendala Yang Dihadapi Oleh Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah Dalam Menerapkan Kebijakan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawannya**

Berdasarkan hasil wawancara mengenai hambatan yang dihadapi oleh Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah dalam menerapkan kebijakan pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, ditemukan beberapa kendala yang dihadapi. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya, terutama dalam hal anggaran, waktu, dan tenaga kerja. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan.

Kendala kedua adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran karyawan tentang pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat menghambat motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program-program pengembangan. Perusahaan perlu mengatasi tantangan ini melalui pendekatan komunikasi yang efektif dan upaya pendidikan kepada karyawan.

Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah dapat mencari solusi yang sesuai dengan keterbatasan yang ada. Identifikasi pelatihan yang paling penting dan beri prioritas penggunaan anggaran untuk fokus pada pengembangan yang krusial bagi karyawan. Kerja sama dengan lembaga pendidikan atau program pelatihan eksternal juga dapat menjadi alternatif untuk solusi yang lebih terjangkau.

Untuk mengatasi kurangnya pemahaman karyawan, perusahaan perlu melakukan upaya komunikasi yang efektif melalui penyuluhan, presentasi, dan diskusi kelompok. Menyajikan contoh kesuksesan dari karyawan yang telah mengikuti program pengembangan dapat meningkatkan pemahaman dan motivasi karyawan.

Kesuksesan implementasi kebijakan pengembangan kualitas sumber daya manusia memerlukan upaya komprehensif dan berkelanjutan. Perusahaan harus mencari solusi sesuai dengan keterbatasan sumber daya dan berusaha meningkatkan pemahaman karyawan mengenai manfaat program pengembangan. Dengan mengatasi kendala-kendala ini, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan.

## **KESIMPUPAN**

### **1. Kebijaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Lauk Pauk hj. Misdariah**

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan pada Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui metode pendidikan dan metode pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan usaha. Metode pendidikan yang meliputi diskusi, ceramah, dan studi kasus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka. Sementara itu, metode pelatihan seperti on the job training, vestibule, specialist course, outside training, dan apprenticeship membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka. Pengembangan sumber daya manusia ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan profitabilitas Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah telah berhasil mengimplementasikan metode pendidikan dan pelatihan yang beragam, yang membawa manfaat positif bagi karyawan dan usaha secara keseluruhan.

### **2. Apa Kendala Yang Dihadapi Oleh Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah Dalam Menerapkan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis peneliti dapat disimpulkan bahwa Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah menghadapi keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran, waktu, dan tenaga kerja, dalam menerapkan kebijaksanaan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Kurangnya pemahaman dan kesadaran karyawan mengenai manfaat dari pengembangan juga menjadi kendala. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu mencari solusi yang sesuai

dengan keterbatasan sumber daya, memprioritaskan pelatihan yang penting, dan melakukan pendekatan komunikasi yang efektif. Dengan mengatasi kendala ini, Usaha Lauk Pauk Hj. Misdariah dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. 2017. Teori Belajar & Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Amstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evi Dence-Based Quide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.
- Azhar Susanto, (2013), Sistem Informasi Akuntansi, -Struktur-PengendalianResiko-Pengembangan, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia. Surabaya: Refika Aditama.
- Donni Junni Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Handoko, 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Harsuko Riniwati. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Penerbit UB Press. Malang
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- Kadarisman. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. Jurnal Officer, 3(1), 44..
- M. Kadarisman. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara AP, 2015, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama, Bandung.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothi A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

- Sahrani, R., Matindas, R. W., Takwin, B., & Mansoer, W. W. (2014). The role of reflection of difficult life experiences on wisdom. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 40(2), 315-323.
- Sastradipoera, Komaruddin, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung : Kappa Sigma.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sternberg, R. J., & Jordan, J. (2005). *A Handbook of Wisdom : Psychological Perspective*. New York: Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susilowati, S., & Farida, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo ( Safeway) Surabaya. *Develop*, 3(2), 10. <https://doi.org/10.25139/dev.v3i2.1772>
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni priansa 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta