



Strategi Dalam Pengembangan SDM Di Era Global (Studi Kasus Pada Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan)

Nia Aisyah¹, Putri Handayani², Moh. Zidan Rikza³, Iriani Ismail⁴

¹⁻⁴ Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal,
Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi penulis: echaaansyh@gmail.com

Abstract. *Developments in this global era bring many changes that require a company to have human resources that can compete in current developments. This research aims to determine the existing HR development strategy at the Nelongso Bangkalan Fried Chicken restaurant. The method used in this research is qualitative with data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The sample in this study used purposive sampling technique. Managers and staff employees were the samples (informants) in this research. The technique used to test the validity of the data is using the triangulation technique. The results of this research show that implementing appropriate HR development strategies can increase employee productivity and company competitiveness in facing the global era..*

Keywords: *Strategy, HR Development, Global*

Abstrak. Perkembangan di era global ini membawa banyak perubahan yang menuntut suatu perusahaan memiliki SDM yang dapat bersaing dalam perkembangan saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan SDM yang ada pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling. Manajer dan staff karyawan menjadi sampel (informan) dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk menguji kevalidan data yaitu menggunakan Teknik triangulasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi pengembangan SDM yang tepat dapat menaikkan produktivitas karyawan dan daya saing perusahaan dalam menghadapi era global.

Kata kunci: Strategi, Pengembangan SDM, Global

LATAR BELAKANG

Kemajuan suatu bangsa dapat direalisasikan dengan kontribusi sumber daya manusia. Bangsa yang maju ialah bangsa yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dan menciptakan berbagai kreatifitas guna menyokong pengembangan bangsanya. Salah satu tolak ukur dalam menentukan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kualitas pendidikan anggota masyarakatnya. Jika diperhatikan, kualitas sumber daya manusia Indonesia saat ini berada jauh dibandingkan negara berkembang lainnya hal itu dibuktikan dengan laporan Pembangunan SDM Bank Dunia 2012, jika dibandingkan negara ASEAN lainnya indeks pengembangan sumber daya manusia Indonesia berada pada peringkat bawah. Supaya sumber daya manusia Indonesia mampu mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan, diperlukan program pelatihan dan persiapan diri yang matang.

Selain mengalami ketertinggalan akan kualitas sumber daya manusia, tuntutan persaingan global pun turut dihadapi saat ini. Ketersiapan SDM terhadap tuntutan perkembangan globalisasi memberikan pilihan apakah mereka ingin cepat menyeimbangi

Received Juli 13, 2023; Revised Agustus 17, 2023; September 21, 2023

*Nia Aisyah, echaaansyh@gmail.com

perubahan yang ada ataukah memilih diam menjadi penonton hingga menjadikan diri mereka sebagai korban akan digitalisasi IPTEK. Pembekalan SDM berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap mampu membantu mereka untuk bangkit melawan ketertinggalan hingga dapat bersaing secara global. Namun, salah satu dampak globalisasi yang merugikan SDM ialah peralihan lapangan pekerjaan oleh tenaga kerja manusia menjadi robot. Maka dari itu sinergi pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat umum merupakan pelaku yang mampu mengantisipasi terhadap meningkatnya angka pengangguran dengan cara sadar akan pendidikan serta mulai mengadakan program pelatihan bagi setiap generasi agar mampu menghasilkan SDM berkualitas (Kusumaningrum, dkk., 2017). Salah satu usaha bisnis yang sedang meroket dan tengah menjadi pusat perhatian masyarakat saat ini ialah usaha di bidang makanan, dimana usaha ini memberikan perkembangan yang cukup pesat setiap harinya.

Dalam perekonomian Indonesia usaha rumah makan merupakan jenis usaha yang memiliki jumlah paling besar dan terbukti tahan terhadap berbagai macam goncangan krisis ekonomi. Salah satu usaha makanan yang tengah bersaing dipasar global saat ini ialah usaha rumah makan “Ayam Goreng Nelongso Bangkalan”. Rumah makan ini awalnya hanyalah rumah makan tradisional biasa, seiring berkembangnya era globalisasi lambat laun rumah makan ini mau tidak mau harus menyeimbangi kondisi pasar yang terjadi, agar tidak tergerus dengan usaha rumah makan modern lainnya. Salah satu strategi dalam yang digunakan dalam pemilik usaha untuk menyeimbangi kondisi tersebut dengan memperhatikan pengembangan SDM yang dikelolanya, strategi dasar SDM sendiri berfokus pada empat aktivitas SDM diantaranya, pengadaan, pemeliharaan, pelatihan, pengembangan. Kedudukan pelatihan memberikan pengaruh besar dalam pengembangan keterampilan serta keahlian SDM (Handoko, 2010; Gunawan dan Betty, 2017). Tidak hanya itu, strategi SDM juga harus didukung dengan nilai kreativitas, layanan, pembelajaran berkelanjutan, dan inovatif. Istilah *learning organization* semestinya diaplikasikan dan dikembangkan guna mengantisipasi berbagai tantangan eksternal maupun internal nantinya. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini dilakukan guna memaparkan berbagai peluang yang bisa dilakukan dalam menghadapi tantangan globalisasi melalui strategi manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, termasuk institusi dan perusahaan. SDM juga berperan sebagai elemen kunci dalam menentukan kemajuan perusahaan. Secara esensial, SDM merujuk

pada individu yang bekerja dalam organisasi dan menjadi motor penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Angreni, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah konsep yang sering diucapkan untuk menekankan pentingnya kelangsungan kelompok, organisasi, atau perusahaan. Tetapi, penerapannya tidaklah biasa karena memiliki karakteristik uniknya sendiri. Manajemen SDM memainkan peran sentral dan menentukan dalam kehidupan suatu organisasi, termasuk sejauh mana kinerja organisasi tersebut, sejauh mana strategi organisasi dapat dijalankan, dan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai (Iriani, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin atau pendekatan yang mengatur interaksi antara individu dengan sesama manusia dengan efektif, sehingga sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat krusial untuk dikelola. Salah satu langkah yang diambil oleh perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia adalah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Jika Manajemen Sumber Daya Manusia dikelola dengan prinsip yang tepat, hal ini akan berdampak positif pada operasional dan bisnis Perusahaan (Jannah, 2021).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan individu-individu dalam SDM melalui perencanaan pendidikan, pelatihan, dan manajemen sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang terstruktur dan direncanakan dengan baik yang disusun oleh organisasi untuk memberikan karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tugas pekerjaan, baik saat ini maupun di masa depan (Anggreni, 2019). SDM harus dipersiapkan agar dapat menghadapi perubahan dengan baik.

Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena memiliki dimensi yang krusial dalam meningkatkan produktivitas SDM dan juga memiliki sejumlah tujuan tertentu yang harus dicapai untuk kemajuan suatu perusahaan atau organisasi pelayanan sosial. Salah satu metode pengembangan SDM adalah melalui pelatihan yang dilakukan oleh lembaga organisasi pelayanan sosial, dengan tujuan meningkatkan performa para SDM (Bariki, 2018).

Strategi Pengembangan SDM

Menurut Meitasari (2021) Strategi manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan misi, visi, strategi perusahaan, unit bisnis strategis (SBU), dan juga strategi fungsional. Pengembangan strategi sumber daya manusia harus mempertimbangkan dan mengikuti dengan

cermat misi, visi, serta strategi perusahaan, dan harus dirumuskan secara sistematis, jelas, dan dapat diterapkan dengan baik.

Globalisasi

Istilah globalisasi telah menjadi umum dalam beberapa tahun terakhir. Banyak pelaku bisnis di Indonesia sudah mengerti tentangnya. Namun, dampak globalisasi pada manajemen SDM tampaknya belum mendapat perhatian yang cukup, karena efektivitasnya masih belum sepenuhnya terhubung dengan strategi bisnis (Aryani, 2019). Dalam dunia bisnis global, setiap perusahaan akan mencoba untuk menghadirkan produk terbaik dengan harga yang kompetitif di dalam industri mereka. Ini akan dicapai dengan memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan cara yang efisien dan efektif, terutama sumber daya manusia perusahaan. Untuk meraih keunggulan dalam persaingan, perusahaan-perusahaan menerapkan kebijakan yang beragam dalam pengelolaan sumber daya manusia (Iriani, 2022).

Globalisasi adalah periode di mana batasan antara negara-negara tidak lagi bergantung pada jarak dan waktu. Semua orang dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai ilmu pengetahuan, berita, dan berbagai informasi lain yang ingin mereka dapatkan. Kemudahan yang ditawarkan oleh kemajuan zaman akan memberikan kenyamanan yang semakin luas bagi semua kalangan. Namun, perkembangan teknologi yang cepat tidak dapat diraih oleh sebagian besar negara berkembang, termasuk Indonesia, yang secara signifikan tertinggal dalam hal ini. Jika dilihat dari perspektif sumber daya manusia, faktor ini menjadi yang paling dominan dalam memengaruhi keterlambatan dalam bidang teknologi (Nasrika, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mendalami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, pandangan, dorongan, tindakan, dan sebagainya, secara menyeluruh. Ini dilakukan dengan menggambarkan secara verbal dalam bahasa, di dalam suatu konteks alamiah, dan dengan memanfaatkan berbagai metode yang bersifat alamiah. Dengan pendekatan ini, kami bertujuan untuk menawarkan penjelasan komprehensif yang berasal dari pengamatan menyeluruh terhadap peristiwa yang terjadi. Jenis penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif merupakan statistik untuk mengkaji data dengan menyajikan atau merinci data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang menyeluruh.

Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu:

1. Data Primer

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung yang berupa wawancara, hasil observasi, dan pendapat dari individu atau kelompok.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang tidak langsung dapat melalui literatur yang berhubungan dengan objek penelitian dan informasi mengenai penelitian. Data primer bisa diperoleh melalui catatan, publikasi situs Web, buku, jurnal dan lain sebagainya.

Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat melalui metode berikut:

1. Wawancara

Dalam penelitian ini data wawancara diperoleh langsung dari pihak Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan melalui wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis. Wawancara yang dilakukan langsung kepada manajer pihak Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan yang pada sebelumnya penulis sudah merancang pertanyaan yang akan diperlukan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Ayam Nelongso Madura.

2. Observasi

Observasi melibatkan peneliti yang mencermati secara langsung aspek-aspek yang berkaitan dengan teknik pengumpulan data di lokasi penelitian. Ini berfungsi untuk menilai bagaimana perusahaan mengimplementasikan subjek penelitian, sehingga memungkinkan peneliti untuk memahami aspek operasional sistem. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh wawasan mengenai kondisi sekitar gejala yang diteliti. Ini berfungsi sebagai sarana untuk memvalidasi keakuratan wawancara yang dilakukan, sehingga berkontribusi terhadap pengendalian kualitas data. Observasi tidak hanya memperluas wawasan peneliti tetapi juga memfasilitasi perolehan informasi yang biasanya tidak diungkapkan selama wawancara.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi mengacu pada informasi yang diperoleh dari catatan yang signifikan, baik yang berasal dari institusi atau organisasi, maupun catatan pribadi. Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi merujuk pada pengambilan gambar oleh peneliti sebagai upaya untuk memperkuat hasil penelitian.

Pengujian Data

Untuk menjamin validnya suatu data maka dilakukan pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Tujuan dari triangulasi ini adalah untuk memvalidasi keandalan data yang diperoleh, dalam keperluan pengecekan dan sebagai pembanding data. Dalam penelitian ini, validitas data dicapai melalui penggunaan triangulasi sumber, yang berarti membandingkan dan memeriksa tingkat kepercayaan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode yang berbeda, yaitu dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan pernyataan yang dibuat secara publik dengan pernyataan yang dibuat secara pribadi oleh individu, dan yang terakhir membandingkan pandangan dan persepsi seseorang dengan persepsi orang lain.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, penentuan sampel melalui pengelompokan peserta menjadi informan yang mengalami fenomena atau kejadian yang diteliti, yang dipilih berdasarkan kebutuhan penelitian. Data dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui observasi dan wawancara dengan informan, serta melalui sumber data yang ada di internet seperti jurnal online, e-book dan situs web .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterkaitan Pengembangan Sdm Dengan Globalisasi

Globalisasi merupakan era perubahan modern dengan segala kecanggihan seperti temuan teknologi informasi yang terjadi di abad 21 ini. Tidak hanya itu, cakupan globalisasi juga memasuki ranah pengembangan SDM, seperti pesatnya segala perkembangan serta dorongan dari peningkatan pelayanan, tentunya menyesuaikan dengan tuntutan masyarakat agar tidak terjadi ketertinggalan. Rumah makan juga menjadi salah satu bagian kecil dari banyak bidang yang mengalami proses globalisasi. Oleh karena itu, rumah makan sebagai pihak penyedia layanan dituntut untuk melaksanakan pengembangan SDM sebagai pemenuhan tuntutan perkembangan IPTEK yang tengah mendunia.

Pengembangan SDM juga diterapkan pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan sebagai pemenuhan tuntutan era globalisasi yang serba modern serta berbasis teknologi saat ini. Sebagai pemenuhan akan perkembangan IPTEK, Ayam Goreng Nelongso kerap mengikuti event hingga program workshop yang diselenggarakan. Salah satu peran globalisasi dalam pengembangan SDM di rumah makan ini, adanya teknologi mesin absen fingerprint bagi setiap karyawan, dimana teknologi tersebut membantu pihak manager dalam memonitor kehadiran dan kedisiplinan karyawan dengan penggunaan sidik jari mereka. Rumah

makan ini juga telah merambah globalisasi dalam teknologi online, dimana mereka menyediakan fitur pemesanan secara online. Rumah makan ini juga berkolaborasi dengan grab food, shopee food, hingga gofood, sehingga pemesanan dan proses pengantaran menjadi lebih cepat, aman, mudah, dan tentunya terpercaya.

Pengembangan yang digunakan tentunya masih memerlukan dukungan dari pihak rumah makan, terkhususnya manager agar senantiasa memfasilitasi perkembangan kompetensi karyawan. Karyawan di rumah makan ini menjadi salah satu fokus utama pengembangan SDM karena keberhasilan dari penyelenggaraan rumah makan, salah satunya terletak pada bagaimana karyawan mampu menyuguhkan hidangan yang sesuai dengan ekspektasi konsumen. Selain itu, fasilitas yang mampu menyokong kegiatan pengembangan SDM lainnya seperti pemberian uang transportasi hingga pengadaan kegiatan pengembangan setiap akhir periode secara berkala.

Masalah Perkembangan SDM Terkait Dengan Globalisasi

Rumah makan era globalisasi saat ini seharusnya telah menerapkan beberapa teknologi canggih sebagai penunjang keefektifan rumah makan tersebut. Akan tetapi rumah makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan saat ini masih belum menggunakan teknologi canggih tersebut. Salah satu penggunaan teknologi sebagai penunjang proses transaksi di era global saat ini ialah mesin layanan pesan mandiri (*self ordering kiosk*) dimana teknologi tersebut dapat memudahkan konsumen dalam memesan makanan secara mandiri sehingga tidak menimbulkan antrian yang berkepanjangan. Selain itu, tidak adanya teknologi yang dapat menunjang proses pengembangan SDM di rumah makan ini, menjadikan SDM yang bekerja di dalamnya mengalami ketertinggalan akan pemahaman dan pengoperasian apa saja teknologi-teknologi baru yang tengah digunakan di rumah makan lainnya saat ini.

Solusi Masalah Perkembangan SDM Terhadap Globalisasi

Pada sebelumnya rumah makan ayam goreng nelongso kalah dalam menyikapi perkembangan global yang ada, sehingga pada tahun sekarang (2023) rumah makan ayam goreng nelongso mengalami peningkatan yang baik dalam menyikapi era global ini. Salah satu solusi yang dilakukan oleh Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso dalam pengembangan SDM di era global yaitu, dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan setiap hari dan juga melakukan pelatihan secara berkala. Pelatihan ini tidak semata-mata dilakukan begitu saja, Namun pelatihan tersebut dilakukan dengan melihat keluhan apa saja yang disampaikan oleh konsumen dengan catatan tidak melanggar peraturan yang sudah ada. Hal tersebut dilakukan guna mengembangkan kualitas karyawan agar lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain untuk pengembangan SDM di era global, pelatihan yang dilakukan oleh rumah makan ayam goreng nelongso ini juga berguna untuk mengatasi tantangan yang ada dalam pengembangan SDM. Karyawan sebelum masuk kerja tentunya sudah melewati training sesuai ketentuan Perusahaan. Karyawan lama melakukan training ketika diluar jam kerja dan diterapkan langsung ketika jam kerja apa yang sudah dipelajari pada saat training, sedangkan untuk karyawan baru melakukan training selama satu minggu sebelum menjadi karyawan tetap, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan baru tersebut sudah paham terhadap pelatihan yang sudah diberikan dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Berbicara tentang perkembangan zaman atau era globalisasi saat ini, rumah makan ayam nelongso ini tentunya mempunyai strategi sendiri untuk tetap mengikuti era global saat ini. Rumah makan ini juga bergerak di sosial media dengan cara selalu update perkembangan dari rumah makan ini sendiri dan juga mengadakan promo ataupun event tertentu seperti event makan gratis buat maba dan lomba video aesthetic saat makan di rumah makan tersebut.

Solusi lain yang dilakukan oleh rumah makan ayam goreng nelongso dalam menghadapi daya saing terlebih di era global saat ini yaitu dengan cara komitmen SOP yang ada pada Perusahaan ; menjaga kalitas penjualan dan menerapkan 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin); rumah makan ini juga menyediakan refil nasi, sambal dan kremes ayam serta jika menu yang dipesan tidak datang selama 10 menit maka akan diklaim makan gratis hal tersebut tentunya menjadi keunggulan sendiri bagi rumah makan ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM di era global sangat penting dan diperlukan khususnya pada UMKM rumah makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan. Pada awal nya rumah makan tersebut gagal menyikapi perkembangan zaman yang ada sehingga menyebabkan ketertinggalannya SDM mereka dalam bersaing dipangsa pasar. Sehingga pada akhirnya rumah makan Ayam Goreng Nelongso menemukan strategi yang tepat dalam mengembangkan SDM yang ada sehingga menyebabkan adanya kemajuan dalam pengembangan SDM di era global.

Salah satu bentuk strategi mereka dalam meningkatkan perkembangan SDM yaitu adanya pelatihan (training) bagi karyawan dan adanya juga evaluasi serta inovasi terkait keluhan konsumen, hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan semakin produktivitas, SDM yang bagus menyebabkan peningkatan terhadap suatu perusahaann. Begitupun dengan rumah makan Ayam Goreng Nelongso yang sekarang mengalami peningkatan yang pesat. Namun

rumah makan ini juga tetap memiliki kekurangan yaitu dalam segi karyawan yang masih kurang dalam melayani pelanggan, yang dimaksud kurang disini yaitu tidak menerapkan 3S (Salam, Senyum dan Sapa) serta belum tersedianya peralatan yang menggunakan teknologi canggih yang menyebabkan SDM yang bekerja di dalamnya mengalami ketertinggalan akan pemahaman dan pengoperasian apa saja teknologi-teknologi baru yang tengah digunakan di rumah makan lainnya saat ini.

Saran

Peneliti menyimpulkan beberapa saran yang dapat dilakukan oleh rumah makan Ayam Groreng Nelongso Bangkalan dalam strategi pengembangan SDM yang tepat di era global, yaitu dengan meningkatkan kembali kinerja karyawan dan pelayanannya, kemudian meningkatkan peralatan yang ada dengan menggunakan teknologi modern sesuai dengan era yang semakin berkembang. Hal tersebut ditujukan agar SDM yang bekerja disana dapat optimal dalam bekerja dan mendapat pemahaman serta pengoperasian mengenai penggunaan teknologi baru sehingga tidak menyebabkan rumah makan kalah dalam daya saing.

Kemudian saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat mengeksplorasi secara lebih mendalam mengenai aspek-aspek dalam organisasi menggunakan pendekatan teoris yang ada. Dan diharapkan penelitian ini dapat melengkapi dan merincikan hasil-hasil yang telah terdokumentasikan dalam penelitian sebelumnya. Serta peneliti selanjutnya dapat menggunakan metodologi berbeda untuk mengukur pelatihan dan pengembangan yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Anggreni, Putri, and Ni Wayan Suartini. 2019. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi pada Universitas di Provinsi Bali). *ISEI Business and Management Review* 3.1:25-34.
- Bariki, Muhammad Darari. 2018. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ismail, Iriani & Netty D.K. 2022. Mengelola Sumber Daya Manusia. Malang : Empatdua Media.
- Jannah, Miftahul. 2021. Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol.5 No.2.
- Kusumaningrum, D. E., Raden, B. S., dan Imam, G. 2017. Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis

Pesantren. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 2(2), 139-150.

Moleong, J Lexy. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nasrika, Nasrika. 2019. Pengembangan sumber daya manusia pada era globalisasi. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.

Sihombing, Pardongan & Dian M.V. 2020. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pd Bpr Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal MANEKSI*. 9(2):389-395.