

## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UD. PRIBUMI JAYA

R. Fakhrurrazi<sup>1\*</sup>, Nihayatut Tasliyah<sup>2</sup>, Rohiqi Mahtum<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Ibrahimy, Situbondo

<sup>2</sup> Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Ibrahimy, Situbondo

<sup>3</sup> Universitas Bondowoso

### INFO ARTIKEL

#### Artikel History:

Diterima : 01 Oktober 2025

Revisi : 29 Desember 2025

Disetujui : 23 Januari 2026

Publish : 31 Januari 2026

#### Keyword:

human resource development,  
employee performance

#### \* Corresponding author

e-mail:

[r.fakhrurrozi@gmail.com](mailto:r.fakhrurrozi@gmail.com)

[kamilaanik@gmail.com](mailto:kamilaanik@gmail.com)

[rohiqbillah25@gmail.com](mailto:rohiqbillah25@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze human resource development strategies in improving employee performance at UD Pribumi Jaya. Human resource development is considered a crucial aspect in supporting company productivity and success, particularly in facing increasingly competitive business environments. This research employs a qualitative approach using a case study method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. Primary data were obtained directly from the company's management and employees, while secondary data were derived from relevant supporting documents. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing.*

*The findings reveal that UD Pribumi Jaya implements several human resource development strategies, such as recruitment processes, work guidance, on-the-job training, motivation through reward systems, and regular performance evaluations. Job training appears to be the most dominant strategy, as it effectively enhances employees' practical skills and accelerates work adaptation. Furthermore, motivation and periodic evaluation play significant roles in maintaining employee morale and continuously improving performance quality. However, several challenges were identified, including internal barriers such as training fatigue and limited workforce, as well as external barriers related to educational background mismatches with assigned tasks. Therefore, human resource development must be conducted consistently and systematically to improve employee performance and support the company's sustainability.*

Page: 118 - 129

ILTIZAM: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Pribumi Jaya. Pengembangan sumber daya insani dipandang sebagai aspek penting dalam mendukung produktivitas dan keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, di mana data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data terdiri dari data primer yang berasal dari pimpinan dan karyawan perusahaan, serta data sekunder dari dokumen pendukung yang relevan. Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UD Pribumi Jaya menerapkan beberapa strategi pengembangan sumber daya insani, antara lain proses perekrutan, pembinaan kerja, pelatihan langsung di tempat kerja, pemberian motivasi melalui penghargaan, serta evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja menjadi strategi yang paling dominan karena mampu meningkatkan keterampilan karyawan secara praktis dan mempercepat adaptasi kerja. Selain itu, motivasi dan evaluasi berkala berperan dalam menjaga semangat kerja serta memperbaiki kualitas kinerja secara berkelanjutan. Namun demikian, terdapat hambatan internal seperti kejemuhan pelatihan dan keterbatasan tenaga kerja, serta hambatan eksternal berupa ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan tugas pekerjaan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya insani perlu dilakukan secara konsisten dan terencana agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberlangsungan perusahaan.

**Kata kunci:** Pengembangan sumber daya insani, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Insani (SDI) bagi sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas semata, tetapi juga dari sudut pandang kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan. Dalam konteks manajemen strategis, SDI dipandang sebagai aset tidak berwujud (intangible asset) yang memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Keunggulan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, karena SDI yang unggul menjadi fondasi utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan bisnis (Gerhart & Feng, 2021). Juga dikatakan oleh Sastradiora bahwasanya sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berhasil atau sukses tanpa adanya sumber daya insani yang telatih dan memiliki pengetahuan yang memadai (Gunawan & Mikhail, 2025).

Pengembangan sumber daya insani merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi, khususnya dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan serta memiliki etos kerja yang tinggi (Tu et al., 2023). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya insani menjadi strategi utama yang dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, serta peningkatan kompetensi kerja.

Secara konseptual, pengembangan sumber daya insani adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Pengembangan ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, tanggung jawab, dan profesionalitas dalam bekerja (Sinaga & Riyanto, 2021). Program pengembangan sumber daya insani umumnya dirancang melalui manajemen personalia dengan strategi yang terstruktur sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Tafese Keltu, 2024).

Manajemen sumber daya insani memiliki peran penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja. Karyawan merupakan aset utama perusahaan, sehingga kualitas kerja mereka sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan target yang telah ditetapkan. Salah satu

upaya yang umum dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan adalah melalui program pelatihan kerja. Pelatihan dapat diberikan baik kepada karyawan baru untuk membekali keterampilan dasar, maupun kepada karyawan lama untuk memperbaiki kinerja serta menyesuaikan dengan perkembangan organisasi.

Dalam perspektif Islam, pengembangan kemampuan dan peningkatan kualitas kerja sejalan dengan ajaran agama yang mendorong umatnya untuk terus belajar dan bekerja secara sungguh-sungguh (Linando, 2022). Perintah untuk menuntut ilmu dapat ditemukan dalam QS. Al-'Alaq ayat 1–5 yang menegaskan pentingnya membaca dan belajar sebagai langkah awal peningkatan kualitas manusia. Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya profesionalitas dalam bekerja sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu...” (QS. At-Taubah: 105).

Dalam konteks dunia usaha, termasuk perusahaan dagang seperti UD Pribumi Jaya, pengembangan sumber daya insani menjadi faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. UD Pribumi Jaya sebagai salah satu unit usaha yang bergerak di bidang perdagangan tentu membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap operasional perusahaan. Pengembangan karyawan melalui pelatihan, pembinaan kerja, serta peningkatan kompetensi menjadi langkah strategis agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing secara sehat.

Namun pada kenyataannya, pengembangan sumber daya insani seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti perbedaan latar belakang pendidikan karyawan, kurangnya pelatihan yang terstruktur, serta keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaan program pengembangan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya insani yang diterapkan di UD Pribumi Jaya, serta sejauh mana pengembangan tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD Pribumi

Jaya” sebagai upaya kontribusi akademik dan praktis dalam penguatan manajemen sumber daya insani berbasis nilai-nilai profesional dan Islami.

## **KAJIAN TEORI**

### **Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Strategi dalam konteks organisasi merupakan suatu pendekatan terencana yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Secara etimologis, strategi berasal dari istilah Yunani *strategia* yang mengandung makna seni kepemimpinan dalam mengatur sumber daya untuk mencapai kemenangan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi dipahami sebagai taktik atau rencana yang disusun dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk melaksanakan kebijakan tertentu. Beberapa ahli menjelaskan bahwa strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Chandler yang menekankan strategi sebagai sarana pencapaian target perusahaan melalui program berkelanjutan. McNichols dan Salusu juga memandang strategi sebagai seni dan ilmu dalam menggunakan sumber daya organisasi guna membangun hubungan efektif dengan lingkungan yang mendukung. Dengan demikian, strategi perusahaan, termasuk UD Pribumi Jaya, menjadi elemen penting dalam mengembangkan kapasitas karyawan agar kinerja organisasi dapat meningkat sesuai harapan.

Dalam penerapan strategi, perusahaan tidak hanya berfokus pada perencanaan semata, melainkan juga pada keterpaduan seluruh unsur organisasi dalam menjawab kebutuhan pelanggan dan tantangan persaingan. Strategi yang berhasil ditandai dengan kemampuan perusahaan memberikan kepuasan kepada konsumen melalui produk atau layanan yang berkualitas. Oleh sebab itu, strategi pengembangan sumber daya insani diarahkan untuk menciptakan organisasi yang adaptif, fleksibel, serta mampu memperluas keterampilan dan wawasan karyawan (Stirpe et al., 2022). Hal ini penting karena pengembangan SDI merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan tenaga kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Strategi organisasi secara umum dapat dibedakan dalam beberapa bentuk, yakni strategi korporasi, strategi bisnis, dan strategi fungsional. Corporate strategy berkaitan dengan arah besar perusahaan dalam menentukan fokus usaha, produktivitas, inovasi, serta

tanggung jawab sosial. Business strategy menitikberatkan pada cara perusahaan bersaing di pasar melalui penentuan target konsumen dan produk yang ditawarkan. Sementara itu, functional strategy berkaitan dengan strategi pada masing-masing fungsi manajemen seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan pengelolaan SDI.

Dalam merumuskan strategi pengembangan SDI, perusahaan perlu memperhatikan unsur-unsur penting seperti ruang lingkup, identifikasi keunggulan kompetitif, pengalokasian sumber daya, serta sinergi antarbagian organisasi. Proses strategi juga mencakup tahapan perumusan, implementasi, dan evaluasi. Perumusan strategi meliputi penetapan tujuan dan analisis kondisi internal maupun eksternal perusahaan. Implementasi dilakukan melalui keterlibatan seluruh unit kerja, sedangkan evaluasi berfungsi untuk menilai efektivitas strategi yang telah diterapkan sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan berkelanjutan.

Sumber daya insani pada hakikatnya memiliki makna yang serupa dengan sumber daya manusia, yakni individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi dan memberikan kontribusi melalui pikiran serta tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perspektif ekonomi syariah, istilah sumber daya insani lebih menekankan dimensi moral dan spiritual, karena SDI dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan nilai keimanan, tanggung jawab, dan integritas. Al-Qur'an menegaskan bahwa manusia dimuliakan dan diberi potensi untuk mengelola kehidupan, sebagaimana tercantum dalam QS. Al-Isra' ayat 70. Oleh karena itu, SDI dalam perusahaan tidak hanya dituntut memiliki keterampilan teknis, tetapi juga akhlak kerja seperti amanah, siddiq, tabligh, dan fathanah sebagaimana teladan Nabi Muhammad SAW.

Pengembangan sumber daya insani merupakan suatu proses peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan wawasan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada penguatan keterampilan kerja praktis. Dalam manajemen perusahaan, pengembangan merupakan salah satu fungsi utama SDI yang bertujuan memelihara semangat kerja, meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas pelayanan, mengurangi risiko kerja, serta menciptakan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya.

Strategi pengembangan SDI dapat dilakukan melalui berbagai indikator seperti perekrutan, pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, serta evaluasi kinerja. Perekrutan merupakan proses mencari dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Islam juga menekankan pentingnya rekrutmen berdasarkan kekuatan dan

amanah sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Qashas ayat 26. Pendidikan dan pelatihan menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas kompetensi karyawan, baik melalui metode pelatihan langsung di tempat kerja (on the job training) maupun pelatihan di luar organisasi (off the job training). Selain itu, motivasi kerja diperlukan agar karyawan memiliki semangat tinggi dalam mencapai target perusahaan, karena perilaku kerja sangat dipengaruhi oleh dorongan internal maupun lingkungan organisasi.

Evaluasi kinerja merupakan bagian penting dalam strategi pengembangan SDI karena berfungsi menilai sejauh mana efektivitas kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan (Lailil et al., 2025). Evaluasi rutin membantu perusahaan mengukur keberhasilan program pelatihan serta memperbaiki kelemahan operasional. Islam juga menganjurkan evaluasi diri sebagaimana termaktub dalam QS. Al-Hasyr ayat 18, yang menekankan pentingnya memperhatikan apa yang telah diperbuat sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan (Abdul Goffar, 2018).

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena perusahaan sangat bergantung pada produktivitas dan kompetensi tenaga kerjanya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tingkat kemandirian dalam menjalankan tugas. Dalam perspektif Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah dan upaya mencari karunia Allah sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10.

Adapun faktor penghambat strategi pengembangan SDI dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi ketidaksesuaian job description dengan kompetensi karyawan, perekrutan yang kurang selektif, minimnya perhatian terhadap pelatihan, keterbatasan jumlah tenaga kerja, hingga kendala jadwal operasional. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa pengaruh lingkungan, rendahnya adaptasi terhadap perubahan, serta kurangnya pemahaman terhadap dinamika sosial di sekitar perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola hambatan-hambatan tersebut agar strategi pengembangan SDI dapat berjalan secara optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yaitu suatu metode yang digunakan untuk meneliti secara mendalam mengenai status sekelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, maupun suatu peristiwa tertentu pada masa sekarang ((Nurliasari et al., 2025). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk memahami fenomena secara alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam menggali data yang bersifat kontekstual dan mendalam terkait strategi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di UD Pribumi Jaya sebagai salah satu unit usaha yang memerlukan pengelolaan sumber daya insani secara optimal untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa UD Pribumi Jaya memiliki dinamika pengembangan karyawan yang menarik untuk dikaji, khususnya dalam aspek pelatihan, pembinaan, serta upaya peningkatan kompetensi kerja dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan informasi kepada peneliti melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi ((Ardiansyah et al., 2023). Dalam hal ini, peneliti berinteraksi langsung dengan pimpinan serta karyawan UD Pribumi Jaya untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai bentuk pengembangan sumber daya insani yang diterapkan serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Adapun data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, seperti jurnal ilmiah, artikel, skripsi, laporan perusahaan, serta dokumen-dokumen pendukung lain yang relevan dengan tema pengembangan sumber daya insani dan kinerja karyawan. Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat temuan lapangan sehingga penelitian memiliki landasan akademik yang lebih sistematis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan serta proses pengembangan sumber daya insani di UD Pribumi Jaya agar data yang diperoleh lebih akurat dan terpercaya. Wawancara dilakukan melalui proses tanya jawab secara tatap muka antara peneliti dengan informan penelitian, baik pimpinan maupun

karyawan, guna memperoleh informasi mendalam terkait pengalaman dan praktik pengembangan SDI. Dokumentasi digunakan untuk menelaah data tertulis seperti arsip perusahaan, catatan pelatihan, struktur organisasi, dan dokumen resmi lain yang mendukung penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification) (Miles & Huberman, 1994). Melalui tahapan ini, data yang diperoleh dianalisis secara sistematis untuk menghasilkan kesimpulan yang valid mengenai strategi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Pribumi Jaya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Pribumi Jaya**

Pengembangan sumber daya insani merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dalam konteks UD Pribumi Jaya, pengembangan karyawan dilakukan melalui strategi yang terstruktur agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, sehingga pengembangan sumber daya insani menjadi prioritas penting untuk memastikan produktivitas serta efektivitas kerja meningkat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Strategi pertama yang diterapkan UD Pribumi Jaya dalam pengembangan sumber daya insani adalah melalui proses perekrutan karyawan. Berdasarkan temuan lapangan, perekrutan karyawan dilakukan dengan menetapkan sejumlah persyaratan administratif dan mempertimbangkan karakter dasar calon karyawan sebelum diterima bekerja. Namun demikian, masih ditemukan bahwa dalam beberapa kondisi, perusahaan belum sepenuhnya menjelaskan secara rinci posisi pekerjaan yang dibutuhkan sejak awal proses seleksi. Hal ini menyebabkan penempatan karyawan terkadang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan kemampuan awal yang dimiliki, sehingga menjadi salah satu tantangan dalam pengembangan SDI secara lebih efektif.

Selain perekrutan, UD Pribumi Jaya juga melakukan pengembangan melalui pendidikan dan pembinaan kerja. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan baru untuk memahami sistem kerja melalui masa adaptasi dan penempatan awal sebelum

menjalankan tugas secara penuh. Karyawan juga memperoleh arahan langsung dari pimpinan maupun rekan kerja senior terkait prosedur operasional perusahaan. Namun, dalam praktiknya perusahaan belum secara maksimal menerapkan pola rotasi jabatan karena adanya pertimbangan efisiensi dan keterbatasan kebutuhan pada struktur organisasi yang relatif sederhana. Meskipun demikian, pemberian pembekalan teori dan praktik tetap menjadi bagian penting dalam meningkatkan pemahaman kerja karyawan.

Strategi berikutnya adalah pelatihan kerja yang dilakukan melalui metode langsung di tempat kerja maupun pelatihan di luar aktivitas rutin perusahaan. Pelatihan langsung diberikan dengan melibatkan karyawan dalam tugas-tugas operasional sehari-hari agar mereka memperoleh keterampilan secara praktis. Selain itu, beberapa pelatihan tambahan juga dilakukan dalam bentuk seminar atau kegiatan peningkatan kapasitas yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa metode pelatihan langsung lebih efektif karena karyawan dapat belajar sambil bekerja dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi kerja juga menjadi perhatian penting dalam strategi pengembangan sumber daya insani di UD Pribumi Jaya. Pimpinan perusahaan menanamkan nilai tanggung jawab, kejujuran, serta etos kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan. Motivasi diberikan baik melalui pendekatan personal maupun penghargaan sederhana bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Pemberian reward dalam bentuk apresiasi maupun kegiatan kebersamaan menjadi salah satu faktor pendorong semangat kerja karyawan sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya, evaluasi kerja dilakukan secara rutin oleh UD Pribumi Jaya sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas karyawan. Evaluasi dilakukan melalui pertemuan internal untuk meninjau capaian kerja, kendala operasional, serta perbaikan yang perlu dilakukan. Karyawan diberikan ruang untuk menyampaikan masukan dan melakukan refleksi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan evaluasi yang berkelanjutan, perusahaan dapat menjaga stabilitas kinerja dan melakukan perbaikan secara sistematis guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## Faktor Penghambat Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Pribumi Jaya

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya insani di UD Pribumi Jaya tidak terlepas dari berbagai faktor penghambat. Faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang ditemukan antara lain munculnya rasa jemu atau kurangnya semangat karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan tertentu, khususnya apabila pelatihan dilakukan di luar rutinitas kerja. Selain itu, keterbatasan jumlah karyawan juga menjadi hambatan karena beberapa individu harus menangani lebih dari satu tugas sehingga waktu untuk mengikuti pengembangan kapasitas menjadi terbatas.

Sementara itu, faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan SDI adalah keterbatasan pemahaman sebagian karyawan terhadap sistem kerja dan produk usaha perusahaan, terutama bagi karyawan yang latar belakang pendidikannya tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan. Kondisi ini berdampak pada proses adaptasi kerja yang memerlukan waktu lebih lama serta berpengaruh terhadap hubungan pelayanan perusahaan dengan pihak luar. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pembinaan yang berkesinambungan agar kompetensi karyawan dapat lebih merata.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penghambat dalam strategi pengembangan sumber daya insani merupakan hal yang wajar dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, hambatan tersebut dapat diatasi melalui evaluasi rutin, introspeksi personal, serta sinergi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dengan demikian, strategi pengembangan SDI di UD Pribumi Jaya tetap menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Pribumi Jaya. Perusahaan menyadari bahwa keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan, sehingga berbagai upaya pengembangan dilakukan melalui proses perekrutan, pembinaan kerja, pelatihan, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja secara rutin. Strategi pelatihan yang diterapkan, khususnya metode pembelajaran langsung di tempat kerja, terbukti membantu karyawan dalam

meningkatkan keterampilan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan secara lebih efektif.

Selain itu, motivasi kerja yang ditanamkan oleh pimpinan perusahaan melalui pendekatan personal dan pemberian penghargaan menjadi faktor penting dalam mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan. Evaluasi berkala juga berfungsi sebagai sarana pengendalian sekaligus perbaikan berkelanjutan agar kinerja karyawan tetap selaras dengan standar dan kebutuhan operasional perusahaan.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan strategi pengembangan SDI, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi keterbatasan jumlah tenaga kerja, kejemuhan dalam mengikuti pelatihan, serta pembagian tugas yang belum sepenuhnya optimal. Sementara faktor eksternal berkaitan dengan perbedaan latar belakang pendidikan karyawan dan keterbatasan pemahaman awal terhadap sistem kerja perusahaan. Meski demikian, hambatan tersebut dapat diminimalisasi melalui pembinaan intensif, evaluasi berkelanjutan, serta sinergi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya insani di UD Pribumi Jaya merupakan langkah penting yang perlu dilakukan secara terencana, konsisten, dan berkelanjutan agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing usaha di tengah perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Goffar. (2018). MANAJEMEN DALAM ISLAM (PERSPEKTIF AL- QUR'AN DAN HADITS). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 35–58.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif. *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Gerhart, B., & Feng, J. (2021). The Resource-Based View of the Firm, Human Resources, and Human Capital: Progress and Prospects. *Journal of Management*, 47(7), 1796–1819. <https://doi.org/10.1177/0149206320978799>
- Gunawan, W. Ben, & Mikhail, L. (2025). Strategic and sustainable human resource management: Twin weapon for achieving competitive advantage in organization. *Priviet Social Sciences Journal*, 5(6), 45–58. <https://doi.org/10.55942/pssj.v5i6.401>
- Lailil, M. N., Patrecia, C., Ameliya, V. G., Pradita, M. E., & Firmansyah, M. W. (2025).

Penilaian Kinerja sebagai Alat Pengembangan SDM. *Kampus Akademik Publishing Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 374–383.  
<https://doi.org/10.61722/jaem.v1i4.3450>

Linando, J. A. (2022). Islam in Human Resources Management and Organizational Behavior Discourses. *Asian Management and Business Review*, 2(2), 103–120.  
<https://doi.org/10.20885/ambr.vol2.iss2.art1>

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative Data Analysis. In *Sage Publications*.  
Nurliasari, L., Kurniawan, E. H., & Muchyidin, M. S. (2025). Millealab as A Virtual Reality-based Learning Platform for Slow Learners Students Lusiana. *Jurnal Paedagogy: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 12(1), 110–118.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jp.v12i1.13692>

Sinaga, M., & Riyanto, S. (2021). TRAINING AND DEVELOPMENT TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Ekomonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 8, 66–71.

Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295–305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>

Tafese Keltu, T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Helijon*, 10(8), e29821.  
<https://doi.org/10.1016/j.helijon.2024.e29821>

Tu, Y. Te, Aljumah, A. I., Van Nguyen, S., Cheng, C. F., Tai, T. D., & Qiu, R. (2023). Achieving sustainable development goals through a sharing economy: Empirical evidence from developing economies. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(1).  
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100299>