

Strategi Dan Tantangan Manajer Dalam Menilai Kinerja Karyawan Pada Aren Handicraft

Yunita Puji Lestari¹, Siti Nurhofifah², Muhammad Irsyad Firmasyah³, Nurul Setianingrum⁴

Program Studi Ekonomi Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹yunitap11214@gmail.com, ²sitinurhofifah525@gmail.com, ³irsyadfirmansyah88@gmail.com ⁴nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Penilaian kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses penilaian kinerja diterapkan di Aren Handicraft, sebuah usaha kerajinan tangan yang berlokasi di Desa Balung Tutul, Kabupaten Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem penilaian yang digunakan bersifat non-formal, proses evaluasi dilakukan secara rutin setiap bulan dengan memperhatikan kedisiplinan, kualitas kerja, komitmen, serta kemampuan adaptasi karyawan. Tantangan utama dalam penilaian ini adalah perbedaan kemampuan belajar dan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, pemilik usaha menggunakan pendekatan yang bersifat humanis, seperti pelatihan langsung, komunikasi terbuka, serta memberikan penghargaan dan dukungan secara emosional. Strategi ini terbukti mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan yang berbasis pengamatan langsung dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat menjadi solusi efektif dalam proses penilaian kinerja, khususnya di lingkungan UMKM yang menghadapi tantangan era digital.

Kata kunci: penilaian kinerja, UMKM, pendekatan humanis, motivasi kerja, Aren Handicraft

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor fundamental bagi keberhasilan organisasi di tengah era globalisasi dan intensitas persaingan yang tinggi. Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan keahlian, kapasitas, serta produktivitas tenaga kerja agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Kegiatan pengembangan ini mencakup berbagai inisiatif seperti pelatihan, program pendidikan, perencanaan karier, dan pengelolaan kinerja, yang seluruhnya diarahkan untuk memperkuat kompetensi individu dalam konteks tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka (Irawan, dkk, 2024).

Termasuk pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) seperti kerajinan tangan. Proses ini membantu manajer menilai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, seperti peningkatan produktivitas dan inovasi produk. Pada sektor kerajinan seperti Aren Handicraft, dimana setiap tahap produksi sangat bergantung pada keahlian individual dan kerja tim, penerapan sistem penilaian yang tepat menjadi krusial untuk menjaga kualitas dan daya saing produk. Selain sebagai sarana evaluasi, proses ini juga menjadi landasan dalam pengambilan keputusan strategis seperti promosi jabatan, program pelatihan, dan pengembangan karier. Namun demikian, dalam penerapannya, manajer kerap dihadapkan pada berbagai kendala dalam melakukan penilaian yang adil dan objektif. Hambatan tersebut dapat berupa adanya bias dari penilai, kurangnya kejelasan indikator kinerja, serta terbatasnya data yang tersedia untuk mendukung proses penilaian secara menyeluruh.

Di era modern saat ini, perkembangan teknologi berlangsung dengan pesat. Keberadaan teknologi telah menjadi elemen krusial dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam ranah bisnis dan organisasi. Kemajuan teknologi yang terus berinovasi dipandang sebagai pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas serta efisiensi kerja (Nur Lailatul Hidayah, dkk, 2024). Pada era digital saat ini, perkembangan teknologi telah merevolusi cara penilaian kinerja dilakukan. Pemanfaatan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi memungkinkan proses pengumpulan data secara langsung (real-time) dan mendukung analisis yang lebih komprehensif. Meski demikian, implementasi teknologi ini turut menimbulkan tantangan baru, seperti perlunya pelatihan bagi manajer dan karyawan agar mampu mengoperasikan sistem dengan optimal, serta adanya potensi ketergantungan terhadap sistem yang mungkin tidak mampu menangkap nuansa konteks personal masing-masing individu. Meskipun teknologi digital mampu meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan kinerja, penerapannya tetap membutuhkan penyesuaian budaya organisasi yang mendalam.

Keberagaman budaya dan latar belakang individu di antara karyawan turut memperumit proses evaluasi kinerja. Oleh karena itu, manajer dituntut memiliki kemampuan dalam mengenali serta mengatasi berbagai bentuk perbedaan, baik yang

muncul secara sadar maupun tidak, guna menjamin proses penilaian yang adil dan mencakup seluruh aspek keberagaman. Ketidakpahaman terhadap perbedaan budaya dapat memicu kesalahan dalam menafsirkan sikap maupun hasil kerja karyawan. Menyoroti pentingnya pelatihan yang bersifat inovatif dan berkelanjutan, serta penguatan keterampilan lunak (*soft skills*), sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di tengah tantangan era digital. Perkembangan ini menegaskan pentingnya bagi karyawan untuk mampu beradaptasi dengan teknologi baru serta meningkatkan keterampilan yang relevan guna menjawab dinamika pasar yang terus berubah.

Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan strategis yang menekankan pada peran soft skills dalam penguatan kompetensi karyawan. Di era digital, individu dituntut memiliki kemampuan berpikir kritis dan keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang kompleks, di mana penggabungan antara kecakapan interpersonal dan pemanfaatan teknologi menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pelatihan berbasis pengalaman, kerja sama lintas departemen, serta kegiatan team building merupakan beberapa strategi yang efektif dalam mendukung pengembangan soft skills di lingkungan kerja digital (Dina Sofi, dkk, 2025). Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk merancang strategi pengembangan kompetensi yang menyeluruh, yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter dan penguatan kemampuan sosial karyawan, guna menghadapi berbagai tantangan di era transformasi digital secara optimal.

Dalam menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang yang tersedia perusahaan perlu mengembangkan strategi transformasi digital yang komprehensif, melibatkan seluruh pemangku kepentingan, serta melakukan investasi pada infrastruktur teknologi dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia. Dengan strategi yang tepat, bisnis mampu bersaing secara global dan berkembang di tengah era digital. Konsep Industri 4.0 mencerminkan integrasi teknologi canggih yang mendorong terjadinya inovasi di dalam perusahaan (Ananda Rizka Wardani, dkk, 2025).

Pendekatan yang tepat dalam mengevaluasi kinerja karyawan mencakup adanya komunikasi yang transparan, pemberian umpan balik yang membangun, serta partisipasi aktif karyawan dalam proses penilaian. Metode ini tidak hanya meningkatkan keakuratan hasil evaluasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pengembangan diri. Salah satu contoh strategi yang mendukung hal ini adalah penerapan sistem umpan balik 360 derajat, yang memungkinkan penilaian dilakukan dari berbagai sudut pandang sehingga memberikan gambaran kinerja yang lebih menyeluruh.

Dengan memperhatikan beragam tantangan serta strategi yang tersedia, studi ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pendekatan yang digunakan oleh manajer dalam melakukan penilaian kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini memusatkan perhatian pada pengenalan berbagai hambatan yang muncul dalam proses penilaian, serta upaya-upaya solutif yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas evaluasi kinerja. Melalui analisis yang dilakukan, diharapkan hasilnya dapat memberikan kontribusi positif dalam memperkuat praktik manajemen kinerja yang lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan dinamika organisasi masa kini.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, jenis penelitian kualitatif ini menghasilkan penemuan-penemuan yang berupa data deskriptif berupa perkataan yang tertulis ataupun lisan yang didapatkan dari narasumber (Eko Murdiyanto, 2020). Data yang di kumpulkan diperoleh dari narasumber melalui wawancara pemilik usaha aren handicraft serta beberapa anggota karyawan, observasi secara langsung di lokasi tempat usaha, serta dokumentasi aktivitas usaha aren handicraft.

Lokasi penelitian ini berada di Desa Balung Tutul, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, yang merupakan tempat berdirinya usaha ini sejak tahun 2017 hingga saat ini.

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model (Miles dan Huberman, 2014) yang terdiri dari tiga langkah utama:

1. Reduksi data: Proses telaah awal terhadap data yang dikumpulkan untuk memperbaiki dan menyempurnakan informasi.
2. Penyajian data: Menampilkan data dalam bentuk gambar, tabel, grafik, dan lainnya.
3. Penarikan kesimpulan: Merumuskan hasil penelitian dalam kalimat singkat dan mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, serta mencakup tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai penyelesaian tugas oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja terhadap karyawan sangat penting sebagai bentuk perhatian dan umpan balik terhadap pencapaian mereka serta untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah cara umum yang digunakan untuk menilai dan menghargai kinerja yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk memberi tahu karyawan tentang harapan dengan mengevaluasi, sehingga mereka bisa saling memahami dengan lebih baik (Novia Ruth Silaen, dkk, 2021).

Aren Handicraft menggunakan sejumlah indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan produk, kedisiplinan hadir dan bekerja, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja sama dengan tim. Dalam industri Aren Handicraft ini, aspek kualitas menjadi indikator yang sangat penting dalam menentukan nilai jual dan kepuasan pelanggan.

Meskipun usaha ini belum sepenuhnya menerapkan sistem penilaian formal yang berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) seperti pada sektor industri besar, Aren Handicraft telah memiliki sistem evaluasi yang bersifat terstruktur yaitu dengan menggabungkan penilaian berbasis target produksi dan observasi langsung terhadap para pengrajin.

Evaluasi kinerja pada usaha Aren Handicraft dilakukan secara rutin setiap satu bulan sekali. Evaluasi ini bertujuan untuk meninjau kembali seluruh aktivitas dan pencapaian kinerja selama satu bulan terakhir. Dalam proses evaluasi ini, pemilik usaha akan mengidentifikasi apakah terdapat hambatan atau masalah yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan usaha, seperti keterlambatan produksi, kualitas produk yang menurun, atau kendala dalam distribusi. Selain itu, evaluasi juga difokuskan pada kinerja karyawan. Jika terdapat karyawan yang menunjukkan penurunan produktivitas, kurang disiplin, atau hasil kerjanya tidak memenuhi standar yang ditetapkan, hal tersebut akan dibahas secara terbuka dalam forum evaluasi. Forum ini menjadi sarana komunikasi antara pemilik usaha dan seluruh tim, sehingga setiap masalah dapat ditemukan solusinya secara bersama-sama dan perbaikan kinerja dapat segera dilakukan untuk bulan berikutnya.

Setelah proses evaluasi yang diberikan, pemilik usaha Aren Handicraft ini melakukan pelatihan dan pembinaan terhadap karyawan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam proses rekrutmen, pimpinan lebih mengutamakan masyarakat yang berasal dari lingkungan sekitar, khususnya di Desa Balung Tutul. Hal ini dilakukan tidak hanya untuk memberdayakan masyarakat setempat, tetapi juga untuk menciptakan ikatan sosial antara usaha dengan masyarakat sekitarnya. Dengan demikian, usaha ini tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga berkontribusi dalam pengembangan ekonomi lokal dan peningkatan kesejahteraan masyarakat desa.

Metode paling efektif dalam menilai kinerja karyawan di usaha Aren Handicraft ini dilakukan setiap hari. Meski di awal rekrutmen pimpinan tidak memberikan persyaratan atau ketentuan secara tertulis, namun tetap disertai proses seleksi karyawan yang jelas. Pimpinan memberlakukan masa kontrak percobaan selama tiga bulan kepada calon karyawan. Selama periode ini, karyawan diberikan kesempatan untuk menunjukkan komitmen dan kinerja mereka, khususnya dalam mendukung penjualan online yang merupakan aspek penting dalam usaha ini. Namun, apabila tidak ada niat yang ditunjukkan serta tidak ada perubahan yang positif dalam kinerja, maka kerja sama tersebut tidak akan dilanjutkan.

Tantangan yang paling sering dihadapi dalam penilaian kinerja adalah perbedaan kemampuan setiap individu. Setiap orang memiliki latar belakang, gaya belajar, dan potensi yang berbeda-beda. Ada karyawan yang cepat memahami pelajaran secara teori, namun kesulitan dalam praktik, sementara ada pula yang lebih unggul secara sosial dan emosional, tetapi memerlukan dukungan lebih. Perbedaan kemampuan ini bisa menjadi tantangan besar, terutama dalam perbedaan lingkungan pendidikan.

Dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia di Aren Handicraft, pendekatan penilaian kinerja karyawan dilakukan secara informal namun terstruktur, dengan menekankan aspek kemauan, kedisiplinan, serta kemampuan individu dalam beradaptasi dan belajar. Meskipun tidak menggunakan indikator baku seperti Key Performance Indicators (KPI), penilaian dilakukan melalui pengamatan langsung oleh pemilik usaha, terutama selama masa percobaan tiga bulan. Selama periode ini, karyawan dinilai berdasarkan komitmen kerja, semangat belajar, ketepatan waktu, serta kualitas produk yang dihasilkan. Sistem ini bersifat fleksibel dan lebih menekankan pada etos kerja dibandingkan kualifikasi teknis semata, mengingat sebagian besar karyawan berasal dari masyarakat sekitar yang memiliki latar belakang pendidikan yang beragam.

Proses evaluasi dilakukan setiap bulan dan tidak hanya berfokus pada performa individu, tetapi juga menyangkut evaluasi terhadap proses kerja tim dan keseluruhan operasional kantor. Evaluasi ini menjadi sarana penting untuk mengidentifikasi permasalahan internal, keterlambatan produksi, hingga kebutuhan pelatihan tambahan. Salah satu kekuatan dari pendekatan ini adalah keterbukaan dalam komunikasi antara pimpinan dan karyawan, yang menciptakan iklim kerja inklusif serta rasa memiliki terhadap perusahaan.

Pelatihan dan pembinaan menjadi bagian integral dari proses peningkatan kualitas karyawan. Pemilik usaha secara aktif mendampingi karyawan, khususnya yang baru bergabung, agar mampu bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Pelatihan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek sikap kerja, tanggung jawab, dan kemandirian. Dalam proses rekrutmen, Aren Handicraft mengutamakan pemberdayaan masyarakat lokal sebagai bentuk kontribusi terhadap pembangunan sosial ekonomi desa. Jika tenaga lokal tidak tersedia, maka barulah pencarian dilakukan ke luar daerah.

Namun demikian, tantangan utama dalam proses penilaian terletak pada perbedaan kemampuan belajar dan latar belakang pendidikan karyawan. Tidak semua karyawan mampu memahami instruksi atau pelatihan dengan cepat, sehingga diperlukan pendekatan yang sabar dan personal dalam proses pembinaan. Faktor budaya dan kebiasaan juga berpengaruh terhadap cara individu menerima arahan atau berinteraksi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pendekatan berbasis hubungan antarpersonal menjadi penting dalam pengelolaan karyawan di usaha kecil seperti ini.

Selain itu, Aren Handicraft juga menerapkan upaya retensi melalui pendekatan yang memanusiakan karyawan. Pemilik senantiasa menjaga hubungan emosional dengan para pekerja, bahkan menyediakan program liburan tahunan sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas. Tidak jarang pula perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan yang memiliki niat untuk membuka usaha sendiri di masa mendatang, dengan harapan terbentuknya ekosistem kewirausahaan di lingkungan sekitar.

Secara umum, sistem penilaian kinerja di Aren Handicraft menggambarkan bagaimana pendekatan non-formal namun humanis dapat berjalan efektif dalam konteks UMKM. Meski sederhana, sistem ini mampu menyeimbangkan kebutuhan produktivitas usaha dengan kesejahteraan dan pemberdayaan individu, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan usaha dan kohesi sosial di lingkup kerja.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi manajer dalam menilai kinerja karyawan di Aren Handicraft adalah perbedaan kemampuan individu. Pemilik usaha menjelaskan bahwa tidak semua karyawan memiliki kecepatan pemahaman

dan gaya belajar yang sama, baik dalam teori maupun praktik. Hal ini diperparah dengan perbedaan latar belakang pendidikan yang beragam di antara karyawan, yang dapat mempengaruhi cara mereka merespons instruksi dan pelatihan. Selain itu, faktor budaya dan kebiasaan juga berpengaruh signifikan terhadap bagaimana individu menerima arahan dan berinteraksi di lingkungan kerja. Manajer perlu memiliki kesabaran dan menerapkan pendekatan personal dalam proses pembinaan untuk mengakomodasi perbedaan-perbedaan ini.

Pemilik Aren Handicraft menerapkan beberapa strategi untuk mengelola kinerja karyawan dan mengatasi tantangan yang ada:

- Penilaian Informal dan Terstruktur: Meskipun tidak menggunakan KPI formal, penilaian kinerja dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap komitmen kerja, semangat belajar, ketepatan waktu, dan kualitas produk yang dihasilkan selama masa percobaan tiga bulan.
- Pendekatan Humanis: Manajer mempraktikkan pendekatan "memanusiakan manusia" dengan menjaga hubungan emosional yang baik dengan karyawan. Ini termasuk memberikan makanan saat lembur dan mengadakan program liburan tahunan sebagai bentuk apresiasi.
- Dukungan Pengembangan Diri: Perusahaan mendukung karyawan yang ingin membuka usaha sendiri di masa depan, mendorong terciptanya ekosistem kewirausahaan di lingkungan sekitar.
- Fokus pada Pemberdayaan Masyarakat Lokal: Dalam proses rekrutmen, prioritas diberikan kepada masyarakat sekitar Desa Balung Tutul untuk memberdayakan ekonomi lokal dan menciptakan ikatan sosial.
- Pelatihan dan Pembinaan Berkelanjutan: Pemilik secara aktif mendampingi karyawan, terutama yang baru bergabung, untuk memastikan mereka bekerja sesuai standar mutu yang ditetapkan. Pelatihan mencakup aspek teknis, sikap kerja, tanggung jawab, dan kemandirian.
- Komunikasi Terbuka: Adanya komunikasi yang transparan antara pimpinan dan karyawan menciptakan iklim kerja yang inklusif dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
- Evaluasi Rutin: Proses evaluasi dilakukan setiap bulan, tidak hanya fokus pada performa individu, tetapi juga pada proses kerja tim dan operasional kantor secara keseluruhan untuk mengidentifikasi masalah dan kebutuhan pelatihan tambahan.

Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja di Aren Handicraft menunjukkan bagaimana pendekatan non-formal dan humanis dapat berjalan efektif dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), menyeimbangkan produktivitas dengan kesejahteraan dan pemberdayaan individu. Konflik atau ketidakpuasan karyawan jarang terjadi karena pendekatan yang memanusiakan dan dukungan berkelanjutan dari pemilik, yang terlihat dari loyalitas karyawan yang bertahan sejak 2017 dan alasan keluar yang mayoritas karena menikah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja di Aren Handicraft meskipun bersifat non-formal, mampu diterapkan secara efektif melalui pendekatan yang terstruktur dan humanis. Pendekatan ini menekankan penilaian berbasis observasi langsung terhadap kedisiplinan, kualitas kerja, komitmen, dan kemampuan beradaptasi karyawan. Evaluasi dilakukan rutin setiap bulan dan disertai pelatihan serta pembinaan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Tantangan utama dalam proses ini berasal dari perbedaan kemampuan individu dan latar belakang pendidikan yang beragam, yang menuntut manajer untuk bersikap sabar dan personal dalam membina karyawan.

Strategi yang diterapkan termasuk penilaian informal, pemberdayaan masyarakat lokal, komunikasi terbuka, serta pemberian dukungan emosional dan karier kepada karyawan. Pendekatan ini tidak hanya menjaga produktivitas usaha, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang harmonis dan inklusif, serta berkontribusi pada kesejahteraan dan loyalitas tenaga kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi penilaian berbasis empati dan keterlibatan langsung dapat menjadi solusi efektif dalam pengelolaan kinerja karyawan di sektor UMKM, khususnya dalam menghadapi tantangan era digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kontribusi dalam proses penyusunan jurnal ini kepada:

1. Ibu Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E, M.M., selaku dosen pengampu mata kuliah manajemen sumber daya insani dan dosen pembimbing pada proses pelaksanaan penelitian ini.
2. Bapak Eko selaku pemilik usaha atau owner dari Aren Handicraft.
3. Seluruh karyawan yang ada pada Aren Handicraft .
4. Serta kepada kedua orang tua yang telah memberi dukungan, do'a, dan semangat kepada penulis sehingga dapat terselesaikan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

Hidayah, N. L., Andini, P. A., Putera, A. W., Anisa, S, & Anshori, M. I. (2024). Peran Revolusi Teknologi Terhadap Budaya Organisasi Dan Interaksi Antar Karyawan Dalam Lingkungan Kerja. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 9-25.

- Irawan., Idayati, F., Praskadinata, H. Y.C., Dina, F., Abdurohim., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan*. Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Method Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publication. Terjemahan Tjejep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitas (Teori dan Aplikasi Di Sertai Contoh Proposal). Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M)*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta Press.
- Sialen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Puta, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Soffi, D., Hasibuan, F., Khoirani, & Sinuraya, S. Y. (2025). Strategi engembangan Kompetensi Karyawan Untuk Menghadapi Era Digitalisasi. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*, 2(1), 82–87.
- Wardani, A. R., Mandasari, Y., Shaleh, M. A., Ningsih, D. P., Bimantara, W. D, & Mu'alimin. (2025). Inovasi Organisasi di Era Industri 4.0 : Strategi, Tantangan, dan Peluang. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 115-129.