

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Desa Jemekan adalah salah satu desa yang terletak di Kecamatan Ringinrejo Kabupaten Kediri Provinsi Jawa Timur, Desa Jemekan ini terbagi menjadi enam dusun yaitu dusun Jemekan Barat, Jemekan Timur, Nglungur, Dedehan, Nanggalan, dan Selorejo. Desa Jemekan ini merupakan desa yang berada di paling selatan dari Kabupaten Kediri yang langsung berbatasan dengan Kabupaten Blitar, Rata-rata mata pencaharian masyarakat di Desa Jemekan yaitu sebagai petani dan buruh tani. Salah satu tanaman dari petani di Desa Jemekan yaitu tanaman tebu, banyak masyarakat yang bekerja sebagai petani tebu maka dari itu desa ini memiliki potensi besar disektor pertaniannya khususnya petani tebu, potensi ini bisa dikembangkan lagi dengan keberadaan pabrik gula tebu.

Salah satu pabrik gula tebu yang ada di Kabupaten Kediri yaitu yang terletak di desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo tepatnya di dusun selorejo wilayah paling timur dari desa Jemekan, merupakan pabrik yang memproduksi gula merah yang dimana salah satu kebutuhan pokok masyarakat dan industri makanan dan minuman. Dalam proses produksinya pastinya memerlukan banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai target yang dibutuhkan oleh pabrik.

Dalam proses produksinya pabrik ini pastinya mempunyai banyak

karyawan/tenaga kerja dalam berbagai bidang yang ada, tidak sembarang karyawan yang dipilih untuk menjadi bagian dalam setiap bidangnya. Mereka di pilih sesuai kemampuan dan kebutuhan pabrik, tentunya para karyawan juga mendapatkan training/ pelatihan diawal mereka bekerja. Pabrik memberikan waktu bagi karyawan yang baru selama dua minggu untuk masa pelatihannya jika dalam waktu tersebut mereka dapat bekerja dengan baik maka akan mendapatkan kontrak dari pabrik.

Permasalahan yang sering terjadi di sebuah perusahaan atau pabrik salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia, jika kualitas sumber daya manusia masih rendah maka setiap perusahaan maupun pabrik perlu melakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Disini sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting dalam menjalankan segala kegiatan yang ada di perusahaan maupun pabrik, apabila kualitas sumber daya manusia itu masih rendah maka pengelolaan dan pengembangan akan sulit untuk dilakukan. Di setiap perusahaan, sumber daya manusia harus diperhatikan, tidak hanya dikelola saja melainkan perlu juga untuk melakukan pengembangan bagi setiap karyawannya. Karena pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia akan menentukan kualitas kinerja karyawan, tujuan perusahaan akan berhasil apabila memiliki karyawan yang berkualitas atau berkompeten terutama dalam bidangnya. Dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ini kedepannya akan menciptakan banyak karyawan yang akan berfikir kreatif, inovatif, produktif dan

memiliki semangat dan loyal terhadap perusahaannya.

Permasalahan inilah yang sekarang terjadi di pabrik gula tebu di Desa Jemekan, Pengelolaan dan pengembangan SDM di pabrik ini masih belum optimal atau belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang bekerja dipabrik contohnya banyaknya karyawan yang resign , alasan mereka bermacam-macam mulai dari ketidaknyamanan mereka dalam bekerja mulai dari suasana lingkungan, tekanan, jam kerja dan lain sebagainya. Maka dari itu pengelolaan dan pengembangan SDM perlu dijalankan dengan baik agar karyawan yang bekerja tidak hanya mendapatkan gaji melainkan juga mendapatkan kenyamanan, pengetahuan agar mereka bisa berkembang dan bisa bekerja dengan optimal.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Werther dan Davis (1996) mengatakan bahwa SDM itu pegawai, yaitu mereka yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan/organisasi, yang telah dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap perusahaan/organisasi, disisi lain perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya merupakan dimensi pokok dari manusia.² Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam setiap kegiatan usahanya,

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009). Hal. 76

perusahaan harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia nya dengan baik, dengan begitu perusahaan akan memiliki karyawan yang berkualitas dimana kedepannya akan membuat perusahaan bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain.

Kualitas perusahaan atau pabrik bergantung pada SDM didapat berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan, baik perusahaan kecil maupun besar juga membutuhkan SDM yang berkompeten. Kebutuhan ini akan semakin kuat ketika suatu perusahaan menghadapi tantangan- tantangan yang akan terjadi kedepannya memiliki SDM yang berkompeten tentunya memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang tepat untuk diterapkan pada karyawan suatu perusahaan.

Sebuah perusahaan didirikan tentunya memiliki tujuan dan alasan tertentu baik untuk mencari keuntungan, maupun agar bermanfaat bagi lingkungan. Didalam perusahaan tentunya juga memiliki visi dan misi yang jelas, adanya visi dan misi ini bertujuan untuk memudahkan perusahaan dalam menentukan arah perusahaan kedepannya. Pengelolaan dalam perusahaan juga memiliki peran yang sangat vital, hal ini dikarenakan jika tingkat pengelolaan yang baik akan membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih ringan/mudah. Manajer atau pemimpin direksi merupakan tokoh/seorang yang berperan dalam mengatur pengelolaan, manajer juga memiliki peran yang cukup penting yaitu dalam mengambil langkah-langkah atau kegiatan dalam mengelola sumber daya manusia

yang ada didalam perusahaan. Jika proses pengelolaan bisa berjalan dengan baik, maka visi dan misi perusahaan akan dengan mudah untuk dijalankan.

Disamping melakukan pengelolaan manajer juga dituntut untuk melakukan proses manajemen SDM yaitu dapat melakukan pengembangan untuk menghadapi berbagai perubahan di dalam maupun diluar perusahaan. pengembangan SDM menjadi salah satu hal perlu diperhatikan, karena SDM lah yang mampu mengantisipasi perubahan lingkungan yang cepat berubah. Memiliki fasilitas yang canggih dalam perusahaan juga tidak menjamin akan keberhasilan sebuah perusahaan, tanpa diimbangi dengan kualitas karyawan dalam memanfaatkan fasilitas tersebut. Dengan diadakannya pengembangan SDM dituntut untuk bisa berkembang untuk meningkatkan mutu dari SDM itu sendiri, proses pengembangan SDM bisa dilakukan dengan berbagai cara contohnya seperti melalui seminar, pelatihan, pembinaan dan lain sebagainya.

Semakin ketatnya persaingan dan semakin canggihnya teknologi sekarang membuat pengembangan SDM menjadi hal yang penting, terutama bagi karyawan yang dituntut dalam hal pekerjaan ataupun jabatan. Tentunya setiap manusia memiliki kemampuan atau keahlian masing-masing, kemampuan dan keahlian akan bekerja lebih optimal lagi apabila diasah dengan pengembangan. Pengembangan SDM ini diharapkan akan menjadi kerja sama antara karyawan dan perusahaan dalam bertahan, berkembang dan terus eksis bagi perusahaan itu sendiri.

Agar visi dan misi atau tujuan perusahaan tepat sasaran maka perusahaan harus memilih cara atau metode pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, karena berkembangnya perusahaan merupakan keinginan dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan. sehingga perkembangan yang telah dilakukan akan mampu bersaing dengan baik, perusahaan harus mengetahui kemampuan dan keahlian dari setiap karyawan agar proses pengembangan bisa mencapai target yang diinginkan dan tentunya karyawan tidak keberatan dan kesulitan dengan pengembangan yang telah dilakukan. Cara atau metode pengembangan yang telah dipilih oleh sebuah perusahaan atau pabrik dikatakan berhasil jika kualitas kerja karyawan sudah baik dan memuaskan. Kualitas kerja ini mengacu pada kualitas SDM, dan kualitas SDM mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seorang karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam kualitas kerja seseorang mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi siapa yang telah mencapai standar yang telah ditetapkan berarti memiliki kualitas kerja yang baik dan begitu juga sebaliknya jika siapa yang tidak mencapai standar dapat dikategorikan kualitas kerjanya kurang atau masih kurang baik.

Indonesia merupakan salah satu negara yang wilayahnya sebagian besar berupa daratan yang memiliki tanah yang subur, yang sebagian besar masyarakatnya berprofesi sebagai petani atau juga biasa disebut sebagai negara agraris yaitu negara yang perekonomiannya bergantung atau

ditopang oleh sektor pertanian.³ Tebu menjadi salah satu tanaman yang paling banyak ditanam oleh petani di Indonesia, perawatannya yang bisa dibilang cukup mudah dan tidak begitu rumit membuat tebu menjadi tanaman favorit para petani. Dengan banyaknya petani tebu membuat melimpahnya tebu di Indonesia, melihat hal ini banyak sekali muncul perusahaan atau pabrik yang bergerak disektor industri terutama industri gula.

Industri merupakan sebuah kegiatan yang didalamnya bertujuan untuk memproses atau mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi lagi penggunaannya dengan menggunakan sarana dan peralatan.⁴ Kegiatan industri dapat dimanfaatkan oleh setiap daerah sesuai potensi yang ada didaerah tersebut, sehingga berkembangnya suatu industri berbeda tergantung sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada.

Gula adalah salah satu bahan pokok yang sangat penting bagi masyarakat yaitu untuk menambah rasa manis pada makanan maupun minuman, gula sendiri dibagi mejadi dua jenis yaitu gula putih dan gula merah. Tidak hanya sebagai kebutuhan pokok saja, gula juga merupakan bahan pemanis utama yang digunakan sebagai bahan baku pada industri makanan dan minuman. Semakin tingginya permintaan gula di Indonesia membuat kesenjangan antara permintaan dan penawaran, hal ini membuat impor gula menjadi salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut.

³ Mubyarto, *Pengantar Ekonomi Pertanian* (Jakarta: LP3S, 1998). Hal. 68

⁴ Ety Rachaety and Ratih Tresnawati, *Kamus Istilah Ekonomi* (Jakarta: Bui Aksara, 2005).

Dengan hal inilah yang menjadi dasar berdirinya pabrik gula tebu di dusun selorejo desa Jemekan, banyaknya keberadaan tanaman tebu di daerah sekitar juga merupakan salah satu alasan yang mendukung berdirinya pabrik ini. Dengan semakin berkembangnya zaman juga membuat manusia dituntut untuk melakukan sebuah bisnis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut mendorong banyak manusia menjadi seorang pengusaha contohnya seperti pemilik pabrik gula tebu ini.

Berbagai jenis sektor usaha yang ada di Indonesia tentu semakin berkembang tak terkecuali usaha di sektor industri. Semakin maraknya perkembangan bisnis, maka semakin banyak pula persaingan yang terjadi antar perusahaan atau pabrik yang memiliki sektor usaha yang sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap perusahaan harus memiliki sistem untuk memepertahankan keberlangsungan masing-masing, terutama ditinjau dari asset terpenting dalam sebuah perusahaan yaitu SDM.⁵ Era globalisasi dan modernisasi di dunia juga membuat segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, dengan hal itulah sebuah perusahaan atau pabrik harus mampu memanfaatkan dan mengelola sekaligus bisa mengembangkan SDM secara maksimal agar terus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada, Sehingga SDM menjadi salah satu

⁵ Subandi, *Ekonomi Pembangunan* (Bandung: Alfabeta, 2016). Hal. 14

kunci dalam persaingan antar perusahaan atau pabrik.

Saat ini industri gula memainkan peran sentral dalam ekonomi Indonesia sebagai salah satu komoditas pertanian utama. Pabrik-pabrik gula di wilayah ini menyediakan lapangan pekerjaan yang signifikan dan berkontribusi pada pendapatan daerah. Namun, dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pabrik-pabrik gula menghadapi berbagai tantangan untuk menjaga daya saingnya.⁶

Salah satu faktor yang krusial dalam menjaga daya saing pabrik gula adalah kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang terampil, berpengetahuan, dan termotivasi berperan penting dalam produksi dan pengolahan gula yang efisien. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di pabrik gula menjadi aspek yang sangat relevan dan strategis. Tantangan dalam mengelola SDM di pabrik gula mencakup perubahan teknologi dalam proses produksi, kebutuhan pelatihan karyawan, dan pemahaman terhadap peraturan dan standar keselamatan yang selalu berkembang. Untuk menjawab tantangan ini, perlu dilakukan analisis mendalam terkait praktik pengelolaan dan pengembangan SDM yang ada, serta mengidentifikasi potensi perbaikan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Maka berdasarkan fenomena diatas maka peneliti ingin mengambil judul “ANALISIS PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALIATS KINERJA

⁶ Husain Sawit, *Ekonomi Gula Indonesia* (Jakarta: Percetakan IPB, 1999). Hal.2

KARYAWAN PABRIK GULA TEBU DI DESA JEMEKAN
KECAMATAN RINGINREJO”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan oleh pabrik gula di desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo?
2. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan oleh pabrik gula di desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo?
3. Bagaimana dampak dari pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kualitas kinerja karyawan pada pabrik gula tebu di desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia di pabrik gula tebu desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia di pabrik gula tebu desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo.
3. Untuk mendeskripsikan dampak dari pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di pabrik gula tebu desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Adapaun manfaat dan kegunaan yang

diharapkan dari penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan dan pemberdayaan dibidang manajemen bisnis dan ekonomi, khususnya tentang perkembangan industri pabrik gula tebu dan dampak dari pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan pabrik gula tebu di desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk pengambilan strategi atau kebijakan yang diharapkan dapat bahan evaluasi kebijakn strategi dan sistem perencanaan suatu perusahaan. khususnya bagi pabrik gula tebu di desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo diharapkan dijadikan sebagai suatu informasi dan saran untuk pabrik gula tebu desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo dalam menegmbangkan dan bahan evaluasi untuk perkembangan pabrik terkait pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangsih perbendaharaan kepustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah

Tulungagung dalam bidang ilmu ekonomi. Oleh sebab itu dapat membantu mahasiswa dalam mengerjakan tugasnya sekaligus dapat membantu para pengajar dalam pembelajaran mata kuliah yang adadi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung sehingga dapat mempermudah, mempercepat proses pembelajaran dan pengajaran di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi penelitian lain dan bisa dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari dan memperoleh pemahaman yang jelas terhadap kajian dalam skripsi ini, penegasan istilah sangatlah diperlukan untuk membatasi ruang lingkup yang berkaitan dengan judul skripsi, yaitu:

1. Definisi konseptual

a. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan atau manajemen adalah pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan

proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.⁷

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan.⁸ Dan lebih dijelaskan lagi dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia karya WJS Poerwadarminta, bahwa pengembangan adalah perbuatan menjadikan bertambah, berubah sempurna (pikiran, pengetahuan, dan sebagainya).⁹ Jadi dapat di uraikan bahwa pengembangan merupakan serangkaian proses untuk menyediakan keterampilan dan kemampuan untuk kebutuhan yang akan datang.

Sedangkan definisi pengembangan SDM ialah sebuah aktivitas yang mengkondisikan seorang individu pekerja untuk siap dan memikul tanggung jawab yang berada atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia pada umumnya berurusan dengan pekerjaan untuk lebih baik lagi dalam segi

⁷ Lijan Poltak Sinambala, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). Hal 30

⁸ *Kamus Bear Bahasa Indonia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2014).

⁹ Sukiman, *Pengembangan Media Pembelajaran* (Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madani, 2012). Hal. 82

peningkatan intelektual atau emosional yang diperlukan dalam mengemban tugas yang dipikul dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹⁰

c. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada juga yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia bisa disebut “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi dan yang lainnya, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹¹

d. Kualitas kinerja Karyawan

Konsep kualitas atau mutu dipandang sebagai sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk maupun jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya

¹⁰ Wenny Desty Febrian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022).

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Kencana, 2009), Hal 3

lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.¹²

Jadi kualitas kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dapat diukur dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentang sejauh bagaimana mereka memberikan kontribusi dan bagaimana mencapai tujuan dari perusahaan.

F. Definisi operasional

Definisi operasional ditunjukkan untuk menjelaskan judul yang akan dijadikan penelitian agar tidak muncul berbagai penafsiran pada judul penelitian. Penelitian ini berfokus meninjau atau mengamati bagaimana pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pabrik gula tebu di desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo. Sehingga aspek tersebut menjadi fokus utama dalam pembahasan penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu : bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing.

¹² Pratama Imam and Fitri Yunita, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* 2 (2021): 1.

2. Bagian Utama

Bagian ini terdiri dari enam bab yang meliputi:

BAB I Pendahuluan terdiri dari : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi operasional.

BAB II Landasan Teori, yang meliputi : Bab ini membahas landasan teori, terdiri atas teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti serta hubungan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Bab ini juga membahas mengenai unsur-unsur yang terdiri dari kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian terdiri dari : Pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, serta pengecekan sebuah keabsahan pada tahap penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN, yang meliputi : hasil penelitian yang berisi tentang pemaparan hasil sebuah penelitian dan temuan penelitian yang dilakukan sebelumnya.

BAB V ANALISIS dan PEMBAHASAN, merupakan pembahasan serta analisis data yang terdiri dari hasil sebuah penelitian berdasarkan temuan-temuan penelitian yang akhirnya dikaitkan pada dampak pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas kinerja karyawan.

BAB VI PENUTUP, yang meliputi: uraian rangkuman hasil dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang dilakukan. Yang kemudian

di Tarik kesimpulan atas jawaban dari pertanyaan – pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan sarana atas dasar hasil penelitian tersebut.

3. Bagian Akhir

Bagian ini memuat tentang daftar pustaka dan lampiran – lampiran