

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Tahu Sumedang Di Gerang Desa Citapen Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat

Linda Apriyanti

Universitas Teknologi Digital linda10120551@digitechuniversity.ac.id

Atep Kustiwa

Universitas Teknologi Digital atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omset penjualan di Gerang Rt 04 Rw 04 Desa Citapen Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

Desain/Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omset penjualan dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam dengan empat informan, yaitu pemilik usaha dan tiga orang pegawai produksi.

Temuan Penelitian ini dapat menjadikan peneliti mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi omset penjualan tahu sumedang. Faktor yang menghambat atau mempengaruhi omset penjualan yaitu persaingan yang ketat. Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu usaha karena melalui pengembangan tersebut karyawan didorong belajar berkembang untuk meningkatkan mutunya melalui pendidikan, latihan dan pembinaan

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Penjualan

I. Pendahuluan

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan salah satu unsur yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia karena sejarah mengatakan pada saat terjadi krisis dunia hanya usaha mikro kecil menengah yang tetap berdiri dengan kokoh dan tidak mengalami guncangan sedikitpun bahkan setelah terjadinya krisis usaha mikro tetap mengalami peningkatan. Usaha mikro kecil menengah (UMKM) dapat dikatakan sebagai usaha yang produktif untuk dikembangkan guna mendukung perkembangan ekonomi Indonesia karena Usaha mikro kecil menengah (UMKM) merupakan solusi dari penanggulangan kemiskinan. Usaha mikro kecil menengah (UMKM) mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak yang pada akhirnya akan berimbas pada kesejahteraan para pekerja dan mengurangi pengangguran. Untuk masalah sumber daya modal pemerintah telah memberikan solusi yaitu dengan adanya bantuan yang dilakukan oleh lembaga keuangan berupa penyaluran kredit usaha mikro kecil menengah (UMKM) dan juga bantuan KUR (Kredit Usaha Rakyat). Sedangkan untuk kualitas sumber daya manusia diperlukan adanya hal penting yang dilakukan yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan disuatu lembaga sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Analog dengan uraian secara mikro maka fasilitas yang canggih dan lengkappun belum merupakan jaminan akan keberhasilan suatu usaha, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini

dapat kita lihat misalnya perusahaan-perusahaan asing yang hanya mempekerjakan beberapa orang saja, hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka karyawan akan didorong belajar berkembang untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui Pendidikan, Latihan dan Pembinaan. Pengembangan Karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap personil perusahaan dituntut kerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Dipihak lain, suatu perusahaan di tengah-tengah masyarakat sudah tentu mempunyai visi, misi, dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik. Sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk memajukan usaha.

Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi mengharuskan setiap pelaku usaha untuk melakukan perkembangan bisnis dengan berbagai macam persaingan disegala bidang, begitu juga dengan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Perkembangan ini ditandai dengan meningkatnya jumlah unit usaha yang bergerak diberbagai sektor.

Produk yang berkualitas yang dibuat melalui suatu proses yang berkualitas akan memiliki sejumlah keistimewaan yang mampu meningkatkan kepuasan konsumen atas penggunaan produk tersebut. Karena setiap konsumen pada umumnya akan memaksimumkan utilitas dalam mengkonsumsi produk, jelas bahwa produk-produk berkualitas tinggi pada tingkat harga yang kompetitif akan dipilih konsumen. Hal ini meningkatkan penjualan dari produk-produk itu yang berarti pula meningkatkan pangsa pasar (*market share*) sehingga akan meningkatkan pendapatan.

Dengan meningkatnya omset penjualan itu berarti usaha yang dijalankan mengalami peningkatan dan akan mendorong tujuan perusahaan untuk memperoleh laba akan tercapai. Berbagai cara dilakukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan omset Penjualannya diantaranya dengan melakukan inovasi produk, promosi, dengan rencana yang matang secara berkala, lebih fokus pada target potensial, serta memberikan berbagai pelayanan terbaik untuk konsumen.

Gerang Desa Citapen tepatnya di Kecamatan Cihampelas memiliki berbagai jenis bisnis yang termasuk dalam kategori Industri Pengolahan. Industri Pengolahan dari kedelai menjadi tahu sumedang adalah salah satu produksi rumahan yang di jadikan usaha, karena tahu sumedang ini mudah di dapatkan di mana saja salah satunya di Gerang Desa Citapen.

Sentra tahu sumedang ini merupakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Tahu sumedang yang didalamnya terdapat sumber daya manusia dan memiliki berbagai ciri khas mulai dari bentuk maupun rasa yang dimiliki oleh masing-masing pemilik usaha Tahu Sumedang.

Berdasarkan permasalahan utama yang dihadapi oleh usaha Tahu Sumedang di Gerang Rt 02 Rw 03 Desa Citapen yaitu rendahnya kualitas sumber daya dalam perkembangan usaha mikro kecil menengah. Oleh karena itu diperlukan adanya penelitian tentang pengembangan SDM dalam meningkatkan Omset penjualan Tahu Sumedang. Apabila kualitas sumber daya manusia dalam UMKM rendah maka pengembangan usaha yang dilakukan oleh suatu usaha juga akan sulit dilakukan karena yang memegang peranan penting dalam menjalankan segala kegiatan usaha adalah sumber daya manusia dari usaha itu sendiri. Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan dalam suatu usaha karena melalui pengembangan tersebut karyawan didorong belajar berkembang untuk meningkatkan mutunya melalui pendidikan, latihan dan pembinaan yang pada akhirnya hal ini akan menguntungkan perusahaan. Apabila sumber dayanya bagus maka setiap karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Adapun judul penelitian ini ialah **"Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Tahu Sumedang di Gerang Desa Citapen Kecamatan Cihampelas."**

II. Kajian Teori

Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018) MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja mereka (Hasibuan, 2019).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Nurul (2016) Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut Suparyadi (2016) menerangkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, serta guna memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia.

Menurut Hanggraeni dalam (Marayasa, Sugiarti, & Septiowati, 2023) Selain itu, pengembangan SDM membuka peluang baru bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka. Dengan memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi, karyawan memiliki kesempatan untuk bergerak maju dalam organisasi dan menduduki posisi yang lebih tinggi

Sedangkan menurut Kasmir (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Berdasarkan pendapat dari ahli di atas mengenai pengembangan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nugraha (2016) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi". Sedangkan indikator untuk Pengembangan SDM menurut Krismiyati (2017) terdiri dari tiga indikator, yaitu: Motivasi, Kepribadian, dan Keterampilan.

Omset Penjualan

Omzet adalah total nilai penjualan atau penerimaan dari barang atau jasa pada suatu periode waktu atau tahun buku yang bersangkutan (Pratiwi, 2018).

Meningkatkan omset penjualan adalah tantangan besar bagi para pelaku usaha karena sukses atau tidaknya suatu usaha dilihat dari seberapa banyak produk yang laku di pasaran. Untuk itu, diperlukan strategi khusus dalam pencapaiannya.

Pengertian omzet dari segi bahasa berarti jumlah, sedangkan penjualan adalah suatu kegiatan menjual barang dengan tujuan mencari dan mendapatkan laba atau pendapatan. Omzet penjualan adalah keseluruhan jumlah pendapatan yang didapat dari hasil penjualan suatu barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu.

Indikator Omset Penjualan

Berikut merupakan indikator omzet penjualan menurut Kotler et.al (2008)

1. Harga jual yang mencakup :

- a. Keterjangkauan harga
 - b. Kesesuaian harga dengan kualitas produk
 - c. Daya saing harga
 - d. Kesesuaian harga dan manfaat
2. Produk
- a. Design model pakaian atau baju
 - b. Kualitas produk baik sehingga memiliki umur ekonomis yang lama
 - c. Penampilan produk yang menarik
 - d. Biaya promosi

III. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, kererkaitan antar kegiatan.

Penelitian ini dilakukan secara bertahap dan dalam jangka waktu tertentu. Peneliti berusaha mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi dengan terjun kelapangan. Dalam penelitian ini mendiskripsikan mengenai analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omset penjualan usaha tahu sumedang di geran desa citapen kecamatan cihampelas kabupaten bandung barat. Data yang diperoleh akan disajikan dengan bentuk deskripsi agar lebih mudah dimengerti dengan yang didapatkan dilapngan. Peneliti juga menyajikan data dalam bentuk foto guna memperjelas hasil akhir penelitian tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omset penjualan tahu sumedang di Kp Gerang Rt 02 Rw 03 Desa Citapen Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara informan dan peneliti untuk mengetahui hal-hal awal mengenai masalah maupun hal-hal yang lebih mendalam. Dengan metode penelitian ini ingin memperoleh data secara langsung mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omset penjualan usaha tahu sumedang di Gerang Desa Citapen Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

Pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Teknik observasi ini penulis lakukan pada saat studi pendahuluan untuk mengamati gejala-gejala yang berkaitan dengan Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Usaha Tahu Sumedang di Gerang Citapen Kabupaten Badung Barat. Adapun observasi yang dilakukan adalah sebagai berikut:membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, pengumpulan data, dan melakukan analisis data. Dengan metode dokumentasi, yaitu salah satu cara mendapatkan data berdasarkan catatan. Dalam penelitian ini dokumentasi yaitu untuk mengumpulkan dokumen-dokumen yang tertulis berupa data-data yang akan diteliti.

Analisis data dalam penelitian kualitatif bergerak secara induktif, yaitu dari data/fakta menuju ketinggian abstraksi yang lebih tinggi, termasuk juga melakukan sintesis dan mengembangkan teori (bila diperlukan, dan datanya menunjang). Reduksi data pada penelitian ini yaitu terfokus pada pemilihan dan merangkum jurnal ilmiah, artikel, dan hasil wawancara yang relevan dengan aspek pengembangan sumber daya manusia dan penjualan. Dalam Penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan menampilkan display data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Kesimpulan penelitian kualitatif mungkin

dapat menjawab rumusan masalah sejak awal namun juga tidak sebab rumusan masalah penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian terjun secara langsung ke lapangan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum

Tahu sumedang merupakan makanan khas daerah sumedang, jawa barat. Banyak pengusaha yang memproduksi tahu sumedang, salah satunya pabrik tahu sumedang yang dikenal di Gerang Desa Citapen adalah tahu buatan keluarga Bapak Ohan. Keluarga Bapak Ohan merintis usaha pembuatan tahu dari tahun 1981. Tempat penjualannya berada di Kp Gerang Desa Citapen Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat, dan tidak membuka cabang di tempat lain.

Tahu sumedang yang dibuat Bapak Ohan hanya berbentuk persegi empat berwarna putih dan pengolahannya masih direbus dengan peralatan yang digunakan juga cukup sederhana dengan mesin penggilingan. Bapak Ohan memulai usaha sudah berjalan selama 33 tahun, yang sudah banyak memperkerjakan masyarakat yang ada di Kp Gerang Rt 02 Rw 03 Desa Citapen Kecamatan Cihampelas. Usaha tahu sumedang yang dilakukan Bapak Ohan membuahkan hasil yang baik sehingga usaha ini dilanjutkan dan mengalami peningkatan.

Hasil Penelitian

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Usaha Tahu Sumedang

Pengembangan Sumber Daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, belum diterapkan sepenuhnya oleh sebagian UMKM. Adapun peningkatan omset penjualan yang dilakukan oleh Usaha Tahu Sumedang antara lain sebagai berikut:

a) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu dari pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengetahuan merupakan langkah-langkah pegawai mengetahui dengan jelas bagaimana pekerjaannya, bagaimana meningkatkan pekerjaannya dimasa yang akan datang, dan bagaimana pegawai mengetahui akan pekerjaannya dalam mempengaruhi omset penjualan. Dalam meningkatkan pengetahuan pegawai ini, penjual atau produsen baiknya mengadakan pelatihan selain untuk mengasah kemampuan mereka juga untuk menambah pengetahuan mereka terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan Usaha Tahu Sumedang belum melakukan pelatihan khusus atau training, pegawai hanya berlatih secara langsung ketika hari mereka bekerja yang dipandu oleh salah seorang pemilik dilokasi kerja.

b) Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan akal, Pikiran, ide, dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah, ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada, keterampilan disini merupakan sesuatu yang dilatih dan dipraktikkan secara langsung. Peningkatan keterampilan yang dilakukan Usaha Tahu Sumedang lebih mengarah kepada keterampilan kualitas produksi dalam hal sehingga secara langsung akan sangat mempengaruhi penjualan.

c) Keahlian

Keahlian merupakan suatu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang, walaupun dalam konteks kesempatan kerja keahlian sering diartikan sebagai suatu kombinasi pengetahuan dan keterampilan tangan diantara pekerja-pekerja. Dalam hal ini seluruh usaha mikro kecil menengah

(UMKM) sangat menginginkan memiliki karyawan yang memiliki keahlian terutama dalam bidangnya. Untuk itu seharusnya ada tempat khusus dan alat-alat yang disediakan perusahaan sebagai sarana khusus untuk meningkatkan keahlian.

Dari hasil penelitian di lapangan, usaha tahu sumedang belum memiliki tempat dan alat khusus untuk meningkatkan keahlian. Alat-alat yang akan mereka gunakan adalah alat-alat yang ada ditempat produksi tanpa ada tempat khusus lain sehingga keahlian dianggap pemilik UMKM akan berjalan dengan sendirinya dilokasi kerja.

2. **Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi omset penjualan tahu sumedang?**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi omset penjualan tahu sumedang, salah satunya adalah persaingan yang meningkat. Pesaing bisnis atau competitor merupakan salah satu hal yang ditakuti oleh sebagian usaha di Usaha Tahu Sumedang tidak memandangnya seperti itu. Untuk hal persaingan antar competitor para pengusaha juga bersaing secara sehat dikarenakan tidak ada antar pesaing yang dirugikan seperti halnya menjatuhkan harga pasar dalam hal ini para pengusaha tahu sumedang tidak ada yang melanggar. Pemilik usaha menganggap bahwa hal itu bukan masalah justru dijadikan sebagai motivasi lebih maju lagi usahanya dan untuk menjadikan produknya menjadi lebih baik dibandingkan pesaing.

3. **Bagaimana kualitas sumber daya manusia yang ada di penjualan tahu sumedang?**

Sumber Daya Manusia yang ada di Usaha Tahu Sumedang merupakan sumber daya yang kurang berkualitas karena mereka belum memiliki keterampilan khusus maupun keahlian khusus walaupun mereka paham pekerjaan mereka masing-masing.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Usaha Tahu Sumedang dalam meningkatkan omset penjualan cukup baik. Hal ini terlihat pada usaha tahu sumedang yang tidak melakukan pelatihan khusus. Namun pelatihan tersebut hanya melakukan pelatihan secara langsung oleh pemilik usaha tahu sumedang. Untuk keahlian pegawai, pemilik usaha tahu sumedang tidak mengutamakan selama ia memiliki keinginan bekerja karena memang diajarkan dari nol untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Walaupun pegawai tidak memiliki keahlian, pemilik usaha tahu sumedang tidak pernah mempersalahkannya karena lebih mengutamakan kemauan untuk belajar. Kemudian jika ada pegawai yang kerjanya lebih baik dibandingkan pegawai lainnya maka akan diberikan bonus sehingga pegawai otomatis akan berusaha bekerja lebih baik dan tidak ada pelatihan khusus hanya diajarkan secara langsung oleh pemilik usaha tahu sumedang yang harus dilakukan.

Ada baiknya mempekerjakan pegawai yang memiliki keahlian khusus terutama setidaknya mempekerjakan karyawan khusus. Jika pemilik usaha dapat bersaing secara otomatis omset mereka dapat meningkat dari tahun ke tahun ditambah dengan pelayanan, maupun kualitas produk yang tidak kalah saing. Untuk hal persaingan antar competitor para pengusaha juga bersaing secara sehat dikarenakan tidak ada antar pesaing yang dirugikan seperti halnya menjatuhkan harga pasar.

V. **Penutup** **Kesimpulan**

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan**

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Usaha Tahu Sumedang dalam meningkatkan omset penjualan cukup baik. Hal ini terlihat pada usaha tahu sumedang yang tidak melakukan pelatihan khusus. Namun pelatihan tersebut hanya melakukan pelatihan secara langsung oleh pemilik usaha tahu sumedang. Untuk keahlian pegawai, pemilik usaha tahu sumedang tidak mengutamakan selama ia memiliki keinginan bekerja karena memang diajarkan dari nol untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Walaupun pegawai tidak memiliki keahlian, pemilik usaha tahu sumedang tidak pernah mempersalahkannya karena lebih mengutamakan kemauan untuk belajar. Kemudian jika ada pegawai yang kerjanya lebih baik dibandingkan pegawai lainnya maka akan diberikan

bonus sehingga pegawai otomatis akan berusaha bekerja lebih baik dan tidak ada pelatihan khusus hanya diajarkan secara langsung oleh pemilik usaha tahu sumedang yang harus dilakukan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka terdapat beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk pelaku usaha diharapkan agar memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia pada karyawan yang telah mereka miliki karena sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif terhadap produksi, kualitas, pelayanan, dan sebagainya yang secara langsung akan meningkatkan omset penjualan.
2. Sebaiknya pemilik Usaha Tahu Sumedang melakukan pelatihan Pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, keahlian karyawan, dan wawasan karyawan.
3. Sebaiknya pemilik Usaha Tahu Sumedang menetapkan kualitas sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo.
- Krismiyanti. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Marayasa, I., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional .
- Nugraha. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*.
- Nurul, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pratiwi. (2018). *PENGARUH OMZET PENJUALAN TERHADAP PENINGKATAN SISA HASIL USAHA (SHU) PADA KOPERASI KARYAWAN NUSANTARA 14 JL. URIP SUMMUHARJO MAKASSAR*. Makassar: UNISMUH Makassar.
- Suparyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis*. Makassar.