

## TUJUAN PENGEMBANGAN SDM PADA SETIAP PERUSAHAAN

Qhesya Septian<sup>1</sup>, Marsyanda Sahar<sup>2</sup>, Ilham Tahier<sup>3</sup>

[qhesyaseptian@gmail.com](mailto:qhesyaseptian@gmail.com)<sup>1</sup>, [marsyandas41@gmail.com](mailto:marsyandas41@gmail.com)<sup>2</sup>, [ilhamtahier@umpalopo.ac.id](mailto:ilhamtahier@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palopo

### ABSTRAK

Tujuan dilakukannya pengembangan SDM pada perusahaan yaitu agar dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan dalam bekerja, menciptakan jiwa kepemimpinan, dan adanya moral karyawan. Metode yang diterapkan adalah systematic literature review yang menggunakan 500 artikel ilmiah bersumber dari database scopus. Review artikel menggunakan aplikasi Vosviewer. Hasil mengungkapkan bahwa pengembangan SDM sangat diperlukan dalam setiap perusahaan baik di dalam maupun luar negeri, selain itu dengan adanya pengembangan SDM dapat meningkatkan produktivitas, keterampilan, dan kemampuan karyawan pada setiap perusahaan. Hasil ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan organisasi secara berkesinambungan. Dalam hal meningkatkan kualitas karyawan, pengembangan SDM dapat membantu perusahaan bersaing lebih baik di pasar yang semakin kompetitif. Keterbatasan dari karya ilmiah ini adalah artikel yang digunakan hanya bersumber dari database scopus sehingga temuan penelitian tidak dapat menggambarkan secara komprehensif tentang isu tentang tujuan pengembangan SDM dalam perusahaan.

**Kata kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Tujuan organisasi

### ABSTRACT

*The aim of developing human resources in the company is to increase productivity, reduce errors at work, create a leadership spirit and increase employee morale. The method applied is a systematic literature review which uses 500 scientific articles sourced from the Scopus database. Review articles using the Vosviewer application. The results reveal that HR development is very necessary in every company both at home and abroad, apart from that, HR development can increase the productivity, skills and abilities of employees in every company. These results contribute to continuous improvement of individual and overall organizational performance. In terms of improving employee quality, HR development can help companies compete better in an increasingly competitive market. The limitation of this scientific work is that the articles used only come from the Scopus database so that the research findings cannot comprehensively describe the issue of HR development goals in companies.*

**Keywords:** Company, Human Resources Development, Organizational Goals

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan yang kemudian akan menjadi aset perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya melalui program pengembangan SDM, dan program ini tidak hanya berlaku pada satu atau lebih perusahaan, namun dapat diterapkan oleh semua perusahaan yang ada, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Biasanya Sumber Daya Manusia meliputi tenaga kerja, tenaga ahli, pimpinan, pengusaha, produsen, dan konsumen. Setiap perusahaan memiliki indikator-indikator tertentu yang digunakan dalam mengukur efektivitas pengembangan SDM. Dalam melakukan pengembangan SDM perusahaan bisa mengukur kemampuan karyawannya setelah mengikuti program pengembangan. Pengembangan SDM sangat bermanfaat bagi setiap perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan yang dimana dapat dilakukan dalam beberapa cara seperti, pelatihan

keterampilan teknis, pelatihan keterampilan soft skills, program pendidikan, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan dan lain sebagainya.

Pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan bagi organisasi. Biasanya organisasi melakukan pelatihan karena berbagai alasan. Beberapa di antaranya yaitu, untuk menyadari perubahan lingkungan bisnis, untuk meningkatkan kinerja dan untuk mengajarkan tentang bagaimana mengembangkan produk / layanan baru. Beberapa bisnis seperti bisnis kue dan roti melakukan aktivitas atau pekerjaan yang hampir sama setiap hari. Sehingga, staf tempat tersebut tidak membutuhkan pelatihan kecuali jika mereka telah mendapatkan mesin baru atau melakukan modifikasi produk.

Pengembangan serta pengelolaan SDM merupakan sebuah kunci kesuksesan setiap perusahaan yang dimana dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan meningkatkan brand pada perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan manfaat akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan sebuah organisasi mengarah pada tujuan masyarakat (*societal objective*), tujuan organisasi (*organization objective*), tujuan fungsi (*functional objective*), dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan dalam mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan efektif.

Sumber Daya Manusia adalah aset penting sebuah organisasi manapun karena memiliki potensi untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Oleh karena itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi parameter penting bagi organisasi dalam hal mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah Nasional maupun Internasional. PSDM merupakan fungsi organisasi yang memfokuskan pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan dalam bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diwujudkan melalui sinergi untuk memperkuat mutualitas menuju tujuan bersama yaitu antara perusahaan dan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangat menentukan kinerja dari suatu perusahaan. pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi setiap perusahaan karena membutuhkan biaya untuk mendukung proses pengembangan tersebut, namun sejalan dengan hal itu, manfaat yang didapat perusahaan juga besar karena pekerja atau karyawan telah memiliki pengalaman dan kemampuan, menjadi professional sehingga dapat meningkatkan kinerja, dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di dalam perusahaan. Dengan begitu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan bagi perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era globalisasi dimana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi untuk menarik minat dari konsumen. Persaingan yang semakin ketat inilah yang mengakibatkan para pelaku usaha harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi dalam perusahaannya agar menghasilkan proses produksi yang baik.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan studi pustaka, yang dimana merupakan suatu metode yang mengarah pada sumber bacaan yang benar dan telah ada, sesuai dengan topik yang akan dibahas dengan lebih memperdalam pemahaman. Selain itu, buku dan jurnal artikel juga digunakan sebagai bahan bacaan yang sesuai dengan topik pembahasan yang diberikan. Karya ilmiah ini dibuat dan dikembangkan dari beragam sumber bacaan yang telah digunakan sebagai referensi

terhadap topik yang akan diungkapkan.

Fokus kajian penelitian ini mengarah pada upaya untuk menjawab pertanyaan penelitian, yaitu “Bagaimana perkembangan penelitian tentang tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia pada setiap perusahaan”. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif analisis konten dengan pendekatan SLR dan analisis artikel menggunakan Vosviewer

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tujuan dan manfaat pengembangan SDM pada perusahaan**

Tujuan dilakukannya pengembangan SDM pada perusahaan yaitu agar dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan dalam bekerja, menciptakan jiwa kepemimpinan, dan adanya moral karyawan. Selain itu pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas karyawan yang akan menjadi tanggung jawab perusahaan serta dalam memperbaiki kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia membuat karyawan lebih kompeten dalam menghadapi situasi-situasi yang dapat terjadi dalam dunia kerja. Perusahaan akan lebih mampu bersaing dengan para kompetitor, mampu menyesuaikan diri dengan adanya perkembangan teknologi baru terus menerus, perusahaan mampu memproduksi dan menyediakan produk maupun jasa yang berkualitas tinggi terhadap konsumen.

Manfaat pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, membangun moral yang baik dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja, menciptakan budaya perusahaan yang positif, pekerjaan menjadi lebih efisien, mengurangi Turnover dan absensi agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi, mengurangi kinerja yang buruk, membangun sikap yang baik seperti menyelesaikan pekerjaan disiplin dan loyal terhadap pekerjaan, serta adanya keunggulan kompetitif yang unik terhadap SDM.

Mengukur efektivitas pengembangan SDM pada perusahaan

Adapun cara yang dapat dilakukan dalam mengukur efektivitas pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan yaitu antara lain:

1. Penilaian kinerja karyawan, sebelum melakukan training, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan. Adapun data yang diperoleh dari penilaian tersebut akan menjadi dasar untuk mengetahui kemampuan karyawan sebelum dan sesudah training.
2. Monitoring pelaksanaan program training, perusahaan akan melakukan pengawasan dan penelitian mengenai pelaksanaan training, perusahaan akan menilai keterlibatan karyawan dalam proses pelaksanaan training. Keaktifan karyawan dalam pelaksanaan training, mengetahui kemampuan karyawan sebelum dan sesudah training.
3. Evaluasi hasil training, evaluasi training merupakan hal dilakukan dengan cara memberikan kesempatan pada semua peserta untuk memberikan masukan mereka. Dengan itu, akan timbul keselarasan antara perusahaan dengan peserta training sehingga dapat meningkatkan koordinasi yang baik.
4. Penilaian kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan kembali penilaian kinerja karyawan, karena data yang diperoleh dari penilaian tersebut akan menjadi dasar dalam mengetahui peningkatan kemampuan karyawan setelah menjalani training.
5. Pengukuran kinerja perusahaan, perusahaan yang berhasil meningkatkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan produktivitas, profitabilitas, dan kualitas pelayanan.
6. Mengukur hasil tangible, perusahaan perlu melakukan pengukuran efektivitas pengembangan sumber daya manusia pada hasil tangible, seperti peningkatan penjualan, produktivitas dan efisiensi.

7. Pengukuran kinerja karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan melalui penilaian kinerja, review hasil kerja, dan pengukuran kinerja yang berdasarkan pada target yang telah ditetapkan.

Indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur efektivitas pengembangan sumber daya manusia (SDM) antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu bagaimana para karyawan menanggapi hasil dari kualitas pekerjaan yang telah mereka selesaikan, sehingga karyawan dapat mengevaluasi serta terus mengembangkan kemampuannya dan mengerjakan pekerjaan yang lebih baik.
2. Produktivitas, yaitu menghitung total penjualan atau output yang dikeluarkan oleh karyawan, untuk mengetahui seberapa banyak produk yang terjual dalam waktu tertentu.
3. Efisiensi, yaitu menilai kinerja karyawan dalam menghemat waktu, biaya, dan sumber daya.
4. Implementasi SOP, yaitu melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengimplementasikan Standar Operasional Prosedur.
5. Komunikasi efektif, melakukan komunikasi dengan rekan kerja atau pemangku kepentingan untuk menilai kinerja karyawan.
6. Transfer pengetahuan, hal ini dilakukan untuk mengubah pengetahuan yang dimiliki karyawan setelah melakukan pelatihan ke pekerjaan yang mereka tangani

### **Metode pengembangan SDM**

Beberapa metode pengembangan SDM yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu :

1. Pelatihan: Dalam metode pengembangan sumber daya manusia yang paling sering digunakan adalah pelatihan yang dilakukan baik di dalam maupun di luar perusahaan dengan tujuan memberikan wawasan dan kemampuan baru untuk karyawan.
2. Magang: Metode pengembangan ini mampu memberikan karyawan pengalaman dan pembelajaran di luar lingkungan perusahaan, bisa dilakukan dalam negeri maupun luar negeri.
3. Pendidikan: Dengan pendidikan karyawan akan mendapatkan wawasan dan kemampuan teoritis, dapat dilakukan di luar maupun di dalam perusahaan.
4. Rotasi kerja: Metode pengembangan ini adalah metode yang dapat memberikan pengalaman dan pembelajaran bagi karyawan terhadap berbagai posisi dan departemen dalam perusahaan, dapat dilakukan dalam skala besar atau kecil.
5. Studi banding: Adanya studi banding dalam pengembangan sumber daya manusia dapat memberi karyawan pengalaman dan pembelajaran dengan karyawan lain sehingga mereka dapat mengevaluasi diri, hal-hal yang dapat dibandingkan antara karyawan yaitu kinerjanya, skill, dan pemahaman yang dimiliki karyawan.
6. Uji kompetensi : Uji kompetensi biasa dilakukan dengan mengadakan tes, quiz dan uji lainnya.
7. Coaching: Adalah metode pengembangan SDM yang memberikan karyawan pengalaman dan pembelajaran dengan adanya bantuan staf senior, yang dapat dilakukan dengan cara memberi feedback, mentoring, dan coaching per individu.
8. Mentoring: Metode ini dapat memberikan karyawan pengalaman dan pembelajaran dengan bantuan mentor yang dimana bertindak sebagai penasihat atau pelatih untuk karyawan dan dengan bidang yang sama.
9. E-learning: Karyawan akan mendapatkan pengalaman dan pembelajaran melalui media elektronik dengan cara membawa karyawan ke kursus atau training yang tersedia secara online.
10. Pengembangan kinerja: Metode ini dapat mengembangkan kinerja yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang

berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **Mengimplementasikan program pengembangan SDM**

Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam mengimplementasikan program pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Identifikasi kebutuhan, sebelum melakukan implementasi terhadap pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan suatu identifikasi kebutuhan yang ada, dengan menganalisis kinerja, kebutuhan organisasi, dan kemampuan karyawan. Proses identifikasi kebutuhan bisa dilakukan langsung atau melalui analisis data. dalam pengembangan sumber daya manusia, identifikasi kebutuhan sangat penting dalam mengembangkan kemampuan yang sesuai pada kebutuhan divisi atau perusahaan.
2. Pengembangan faktor internal dan eksternal, adalah suatu konsep yang digunakan dalam pengembangan bisnis, termasuk pengembangan sumber daya manusia. Faktor internal merupakan aspek yang berasal dari perusahaan, seperti aspek sumber daya manusia, keuangan, teknik produksi, serta aspek pasar dan pemasaran. Sedangkan faktor eksternal merupakan aspek dari luar perusahaan, seperti aspek kebijakan pemerintah, sosial budaya dan ekonomi, serta peranan lembaga terkait. hal ini bertujuan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam pelayanan administrasi yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat.
3. Pendidikan dan pelatihan, adalah cara yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pendidikan adalah proses kegiatan belajar mengajar dalam rangka mendapatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap pegawai yang lebih baik lagi. Karyawan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu menghasilkan serta menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja dibanding karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan tersebut.
4. Kepentingan teknologi, adalah faktor penting dalam pendidikan dan pelatihan, sebab mampu untuk meningkatkan kemampuan belajar, memudahkan dalam mengakses informasi, dan membuat materi lebih menarik. Pada perusahaan dinas pencatatan sipil diharuskan untuk menjalankan organisasi tersebut dan menggunakan berbagai media dalam pelayanan masyarakat. Adapun pengembangan sumber daya manusia yang relevan untuk mendapatkan sertifikasi profesi harus menggunakan teknologi.
5. Evaluasi dan penilaian, adalah langkah penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan, sebab akan bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan, serta membantu perusahaan atau divisi untuk mencapai sasaran. Evaluasi dan penilaian sangat diperlukan untuk diterapkan pada kinerja karyawan, sebab hal tersebut dapat menjadikan sumber daya manusia mengerti kompetensi apa yang seharusnya dicapai setelah mengikuti pengembangan.
6. Sesuai dengan sasaran dan kebutuhan divisi, adalah istilah yang digunakan dalam menggambarkan kepemimpinan untuk mengalahkan sasaran dan divisi. Divisi adalah unit dalam perusahaan yang memiliki sasaran dan kebutuhan yang berbeda-beda, dan kepemimpinan yang dapat mengalahkan sasaran dan kebutuhan divisi adalah yang bisa membantu divisi mencapai sasaran dan kebutuhan yang ditetapkan. Metode pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan sasaran dan kebutuhan divisi adalah yang bisa membantu divisi untuk mencapai sasaran dan kebutuhan yang tetap. Contohnya, adanya pelatihan atau training yang sama dengan kebutuhan divisi dalam membantu anggota divisi mengembangkan kemampuan untuk tercapainya sasaran divisi.
7. Monitoring dan pengawasan, adalah kegiatan yang dilakukan untuk menjamin bahwa berbagai kegiatan akan sesuai dengan rencana yang telah ada dan telah ditetapkan

sebelumnya. Monitoring dan pengawasan bisa dilakukan secara administratif yaitu, laporan-laporan, financial statement, kelengkapan dokumen, serta informasi pihak ketiga. Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan saran atau rekomendasi terhadap beberapa aspek pengendalian internal, baik dalam mengawasi tindak lanjut temuan audit internal maupun eksternal, dan evaluasi terhadap perencanaan dan realisasi anggaran.

8. Kemampuan bahasa asing, adalah kemampuan berbicara, membaca, dan menulis dalam bahasa yang tidak ada dalam bahasa asli individu atau kelompok tersebut. Kemampuan bahasa asing sangat penting dalam era globalisasi, karena bahasa asing menjadi hal untuk menghubungkan individu dan masyarakat dalam konteks global saat ini. Kemampuan bahasa asing akan membuka pasar kerja global, mendapatkan peluang karir yang bervariasi, membuka akses ke sumber daya informasi global, serta memerlukan kemampuan berpikir tinggi. Hal ini bertujuan agar karyawan mampu berkomunikasi dan dapat dengan mudah melayani masyarakat luar.
9. Sistem penghargaan, merupakan sebuah sistem yang perusahaan gunakan untuk menghadirkan imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan memiliki kinerja mumpuni. Sistem penghargaan tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan, membangun hubungan baik antara sesama karyawan dan perusahaan, serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Perlu dilakukan penilaian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, berdedikasi, dan memiliki loyalitas tinggi.
10. Budaya kerja, adalah tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat budaya kerja yaitu, meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, menciptakan komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, serta tanggap terhadap perkembangan dunia luar. Dengan adanya budaya kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan dalam menampilkan kinerja yang baik.

### **Diskusi Hasil**

Perusahaan dalam memanfaatkan pengembangan Sumber Daya Manusia dengan meningkatkan produktivitas, mempertahankan karyawan, serta membangun budaya perusahaan yang positif. Dengan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menambah atau memperluas hubungan antara karyawan dan membantu perusahaan dalam bersaing. Ada beberapa hal yang dilakukan perusahaan dalam memanfaatkan pengembangan SDM antara lain: meningkatkan produktivitas, mempertahankan karyawan, menciptakan budaya perusahaan yang positif, dan membangun moral yang baik.

### **KESIMPULAN**

Salah satu strategi yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan suatu perusahaan adalah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan SDM mencakup peningkatan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja untuk menjadikan karyawan kompeten dan setia terhadap organisasi. Ini mencakup pelatihan, lokakarya, seminar, dan pengembangan program profesional untuk mempersiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lembut.

Adapun implementasi dari pengembangan Sumber Daya Manusia pada perusahaan adalah melakukan identifikasi kebutuhan, pengembangan faktor internal dan eksternal, pendidikan dan pelatihan, kepentingan teknologi, evaluasi dan penilaian, sesuai dengan sasaran dan kebutuhan divisi, monitoring dan pengawasan, kemampuan bahasa asing, sistem penghargaan, serta budaya kerja.

Penelitian ini hanya menggunakan metode analisis konten dengan pendekatan SLR dan analisis artikel menggunakan Vosviewer, dan juga menggunakan studi pustaka yang mengarah pada bacaan yang relevan dan telah ada. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode yang lebih banyak dan teknik analisis data berdasarkan penelitian yang sedang berlangsung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Cahaya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti. 2021. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME: Journal of Management* 4 (2): 230–42. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>.
- Labola, Yostan A. 2019. "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 7 (1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>.
- Maulana, Arman. 2022. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa." *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 13 (2): 345–52.
- Roosje Kalangi. 2015. "Human Resource Development and Performance of State Civil Apparatus in The Sangihe Islands District of North Sulawesi Province." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 2 (1): 1–18.
- Siregar, Edison. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm)." *Jurnal Dinamika Pendidikan* 11 (2): 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>.
- Tufa, Nun. 2015. "Pentingnya Pengembangan SDM Nun Tufa □." *Pentingnya Pengembangan SDM*.
- Umam, Khoirul, and Yunan Akhmad. 2021. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya." *Manova* 11 (1): 68–83. [www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id).
- Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, and Asep Muhamad Ramdan. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8 (3): 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>.