STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Nurul Indah Mustiyah
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Nurul.17010664155@mhs.unesa.ac.id

Vika Maurissa Husnianita
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Vika.17010664160@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam dunia kerja diperlukan sebuat strategi. Salah satu yang dapat dilakukan adalah melalui sumber daya manusai. Sumber daya manusia memiliki peran penting selain meningkatkan kinerja juga sebagai perencanaan strategi dan pengembangan untuk keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian literatur, dimana data yang digunakan untuk menganalisis strategi yang tepat untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam dunia kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang dianalisis secara kualitatif dengan mengkaji beberapa sumber bacaan. Dalam penelitian ini menggunakan 4 penelitian yang menggambarkan strategi dalam meningkatkan kinerja. Penelitian yang telah dikaji menggunakan penelitian dari yang paling lama yanitu pada tahun 2014 hingga yang terbaru yaitu 2020. Hasil yang diperolah rata-rata menunjukkan strategi yang digunakan pada perusahaan dapat melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi termasuk tunjangan kesehatan, anak, dan jaminan masa tua, serta dukungan perusahaan dengan merancang dan mengembangkan karir yang ingin dicapai agar produktivitas kinerja dapat meningkat dan membuahkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap Lembaga, Instansi maupun Perusahaan memiliki target agar dapat mencapai tujuan, tujuan tersebut akan menuntut sebuah usaha dan kompetensi untuk mencapai tujuan secara efektif. Hal ini berkaitan dengan perkembangan di sektor bisnis, ekonomi bahkan teknologi yang begitu cepat, mengakibatkan persaingan untuk dapat bertahan atau mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Tanpa adanya ketahanan, ketangguhan dalam menghadapi persaingan tersebut maka akan terjadi penurunan, kerugian pada perusahaan Adanya kompetensi yang dimiliki dibentuk oleh pengalaman, dan proses pembelajaran atau pelatihan dalam rangka mengembangkan potensi serta kompetensi yang dimiliki oleh individu atau sumber daya alam terhadap perusahaan. Agus Gumiwang Kartasasmita, Mentri Perindustrian menyatakan bahwa pentingnya pengembangan sumber daya manusia terhadap perusahaan menjadi prioritas (Santia, 2020) dalam membangun daya saing diberbagai level sumber daya manusia dapat membantu membangun sektor atau divisi dalam perusahaan.

Menurut Suwanto dalam (Yusran, 2018) adanya peran sumber daya manusia merupakan pelaku yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan atau program didalam perusahaan secara langsung, serta berperan aktif terhadap perubahan, perkembangan dan kemajuan perusahaan lewat kinerja yang diberikan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan program yang ditujukan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja diperusahaan. Umumnya didalam perusahaan terdiri atas beberapa bidang atau divisi yang memiliki tugas dan peran yang berbeda, peran tersebut memiliki tujuan dan dampak langsung terhadap perkembangan perusahaan perusahaan. Agar sumber daya alam di setiap divisi maksimal, maka adanya kebutuhan untuk mengembangkan sumber daya alam dengan berbagai program atau pelatihan yang menunjang dengan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Pentingnya pengembangan ini akan berdampak tidak hanya pada sumber daya manusia, namun mempengaruhi usaha kontribusi yang dihasilkan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Mengembangkan sumber daya alam dibutuhkan managemen pada aspek perencanaan, pengaturan, pengarahan, dsb. Bertujuan tidak hanya mengelola agar mengembangkan karyawan, namun mampu mensejahterahkan para karyawan di perusahaan (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Untuk meminimalisir terjadinya kesalahan serta hambatan lapangan, maka dibutuhkan strategi pengembangan agar lebih efektif.

Sumber Daya Manusia

Menurut Richard Swanson, pengembangan sumber daya alam merupakan suatu proses atau kegiatan dalam mengembangakan kemampuan dan keahlian

karyawan agar meningkatan kualitas kinerja karyawan diperusahaan (Werner & DeSimone, 2012). Dijelaskan lebih lanjut oleh Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux dalam (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017) bahwa pengembagan sumber daya manusia merupakan proses yang didasarkan sebuah perencanaan oleh perusahaan bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan lewat serangkaian program yang diberikan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat menggunakan serangkaian program, pendidikan, ataupun pelatihan untuk pengembangan pengetahuan dan kemampuan kinerja karyawan di perusahaan dengan menyesuaikan kebutuhan karyawan dan perusahaan tersebut. program pengembangan diberikan kepada karyawan sejak masuk dan bekerja diperusahaan, agar dapat memenuhi tuntutan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Upaya pengembangan sumber daya alam tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, dan pengembangan karir karyawan, namun juga berdampak terhadap kemajuan, keuntungan serta tujuan bagi perusahaan secara efektif (Werner & DeSimone, 2012).

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian rencana serta keputusan yang bertujuan untuk melihat atau menganalisa peluang, hambatan, kecocokan antara faktor eksternal dan sumber daya terhadap tujuan perusahaan (Werner & DeSimone, 2012). Dengan adanya starategi mampu mengurangi hambatan yang terjadi, sehingga lebih mempermudah pencapaian. Dibutuhkan strategi pengembangan yaitu:

1. Bagian administrasi adalah Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi: catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.
2. Bagian pemberi masukan adalah berperan sebagai pemberian masukan jika mengalami kesalahan dan hambatan
3. Bagian lapangan sumber daya manusia adalah bagian yang mampu memberikan fasilitas program yang dibutuhkan
4. Bagian stategis adalah bagian penyokong bisnis dalam perusahaan

Kinerja

Stoner mendefinisikan kinerja sebagai kontribusi hasil kerja karyawan terhadap kemampuan yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu menurut Seymour dalam Swasto dalam (Priyono, 2010) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah usaha atau upaya karyawan dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Menurut Drucker dalam (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017) Kinerja memiliki 5 elemen yaitu:

1. Elemen fisiologis berhubungan dengan kemampuan menyelesaikan tugas yang diimbangi oleh kondisi fisik.
2. Elemen psikologis berhubungan kondisi psikologis yang sehat juga akan mempengaruhi penyelesaian tugas dengan baik.
3. Elemen sosial berhubungan dengan kemampuan bersosialisasi juga berhubungan dengan kualitas pekerjaan.
4. Elemen ekonomi berhubungan dengan kecukupan kebutuhan hidup tanpa kekurangan akan mempermudah pengerjaan tugas pada karyawan.
5. Elemen keseimbangan berhubungan dengan kesesuaian atau kelayakan karyawan terhadap apa yang diberikan dan apa yang didapatkan oleh perusahaan.

Dari paparan penjelasan diatas dapat dipahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia pada karyawan untuk meningkatkan kinerja terhadap kontribusi terhadap perusahaan, namun dalam meningkatkan kualitas tersebut dibutuhkan upaya berupa strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia agar proses menjadi lebih mudah dan efektif. Penelitian ini memunculkan rumusan masalah yang hendak peneliti kaji terkait strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, dan tujuan penelitian ini adalah menemukan strategi pengembangan sumber daya manusia.

METODE

Metode penelitian menggunakan *systematic literature review*. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan yang dipublikasikan 2014-2020. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 4 jurnal. Data digunakan untuk menganalisis Strategi yang tepat untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan dianalisis secara kualitatif.

Data yang digunakan adalah pengumpulan data dengan teknik studi literatur, dimana data bersumber dari artikel, jurnal, berita, penelitian terdahulu, maupun buku literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sebelumnya telah dikaji.

PEMBAHASAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia sejatinya merupakan suatu langkah yang difokuskan sebagai upaya dalam menyempurnakan serta memperbaiki aspek-aspek yang ada dalam sumber daya manusia agar lebih berkualitas dalam membangun kinerja para karyawan di suatu perusahaan. Sangat penting bagi organisasi dalam perusahaan untuk mengetahui sumber daya yang ada, karena sumber daya manusia berperan penting dalam menunjuang adanya tingkat produktivitas kinerja para karyawan di suatu organisasi perusahaan. Apabila suatu HRD perusahaan tidak dapat memahami bagaimana suatu strategi yang tepat dalam membangun dan mengembangkan SDM maka dapat dipastikan bahwa tujuan-tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi tersebut akan mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan tersebut tidak dapat beroperasi secara maksimal bahkan dapat mengalami penurunan dan kerugian yang diakibatkan kurangnya penanganan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia terutama menurunkan kinerja pegawainya. Oleh sebab itu dibutuhkan strategi untuk meningkatkan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia.

Terdapat beberapa temuan yang telah di kaji dari peneliti-peneliti yang relevan diantaranya:

1. Penelitian "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Cabang Binjai" menunjukkan terdapat hubungan antara pengembangan SDM terhadap kinerja. Strategi yang digunakan dalam meningkatkan produktivitas kinerja deilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Namun tidak hanya itu, peningkatakn lainnya dapat dilakukan dengan faktor lain seperti keselamatan kerja, promosi, kompensasi seperti upah, dan tunjangan lainnya (Tarigan & Nasution, 2014)
2. Penelitian yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar" strategi yang dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai yaitu dilakukan dengan dua cara. Cara pertama yaitu melalui orientasi, proses ini dilakukan terhadap karyawan baru untuk memahami dan memperkenalkan seluk beluk dalam perusahaan. Kemudian cara kedua yaitu dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, proses pelatihan ini dimaksudkan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Mirsal, 2017).
3. Penelitian dengan judul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" melalui pelatihan, pendidikan serta pengembangan karir dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan karyawan serta memperluas pengetahuan karyawan. dari penelitian ini, hasil evaluasi dijadikan sebagai program dalam melakukan pelatihan yang dapat dilakukan dengn teknik *on the job training* atau pun *off the job training*. Kemudian adanya pendidikan yang mana karyawan mendapat kesempatan untuk mendapatkan wawasan pendidikan diluar perusahaan serta sanggup untuk menyekolahkan atau merekomendasikan pendidikan lanjut. Selanjutnya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan dalam penelitian ini dengan melihat prestasi yang diukur dari hasil kerja dan lamanya karyawan berada pada perusahaan tersebut (Miftahuddin, Rahman, & Setiawan, 2018).
4. Penelitian dengan judul "Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram" mendapatkan hasil habwa kinerja pegawai dipengaruhi dari pengembangan SDM yang termasuk didalamnya adalah perekrutan, pengembangan karir, pelatihan dan promosi. Namun dari penelitian itu terdapat hambatan keterbatasan anggran, kurangnya jumlah pegawai dan peserta dalam melakukan suatu pelatihan (Agussaleh, Agusdin, & Hermanto, 2020).

Dari berbagai penelitian tersebut maka strategi dalam meningkatkan kinerja melalui sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan:

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan dan mengembangkan pngetahuan baik intelektual maupun *soft skill*. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia bagi perusahaan maupun bagi individu itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan adalah untuk meningkatkan, memperbaiki, dan membantu memecahkan permasalahan dalam

organisasi maupun individu yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Pendidikan atau *education* dimaksudkan untuk memperbaiki pemahaman dengan memberikan pengetahuan bagi karyawan agar dapat lebih meningkatkan kualitas pekerjaa dibidang yang dikerjakan. Pendidikan juga termasuk didalamnya mencakup pengajaran dan praktek pengaplikasiannya terhadap aspek-aspek teoritis. Pendidikan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan biaya sekolah kepada karyawan dalam artian menyekolahkan karyawan atau merekomendasikan lembaga yang tepat guna menunjang karyawan meningkatkan kinerjanya. Namun disamping itu tidak sembarang perusahaan mau menyekolahkan karyawannya, hanya karyawan-karyawan yang berkompeten lah yang dapat diberikan karyawan serta karyawan yang berdedikasi tinggi untuk perusahaan. Sedangkan pelatihan atau *training* sendiri dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan. Pelatihan pada dasarnya lebih mengutamakan praktek daripada teori. Tujuan diadaknnya pelatihan sendiri selain untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilan juga sebagai pengalaman bagi para karyawan.

Dari penelitian relevan yang dilakukan Agussaleh, Agusdin dan Hermanto (2020) dan penelitian dari Miftahuddin, Rahman dan Setiawan (2018) disebutkan bahwa pelatihan yang dilakukan di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan *on the jon training* maupun *off the job training*. Hal ini sama hal nya dengan yang dijelasakan Samual (2017) pelatihan dalam upaya mengembangkan SDM untuk meningkatkan kinerja dapat di klasifikasikan kedalam 4 kegiatan yaitu:

1. On *The Job Training*
   Pelatihan ini dilakukan secara langsung ditempat kerja, dimana dalam pelatihan ini seseorang diminta untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Metode ini banyak dilakukan oleh banyak perusahaan, umumnya dilakukan oleh manajer atau karyawan lainnya. Adapun bentuk *on the job training* yaitu (1) Metode *coaching* (membimbing), dimana dalam metode ini seorang yang sudah berpengalamanndan sudah mendapatkan latihannyang selanjutnya ditugaskan untukmmelatih karyawan. (2) Rotasi pekerjaan, dalam bentuk ini seoranggcalon karyawan pindah dari satunpekerjaan ke pekerjaan lainnya..(3) Tugas khusus, yang mana diberikan khusus padaakaryawan yang berpengalaman langsungndengan pekerjaan tersebut.
2. Magang *(Apprenticehsip)*
   Apprenticehsip (magang), program ini biasanyaamengkombinasikan *on the job training* dengan pengalamannsistem magang. Dalam jenis ini terdapat kegiatan-kegiatan didalamnya yaitu : (1) seorang karyawan dapat belajar dari karyawan yang lainnya yang jauh lebih berpengalamandari dirinya, (2) coaching dalam hal ini adalah seorang pemimpinnmengajarkan cara-cara kerja yangnbenar kepada bawahannya di tempatnpekerjaan dan cara-cara yang diajarkannatasan, (3) karyawan yang telah dilatih dapat menjadi seorang ”asisten”, (4) menugaskan karyawan tertentu dapat dijadikan dalam berbagai panitia, sehingga mendapat pengalaman lebih banyak.
3. *Classroom Method*
   Model ini berbentuk pembelajaranndi dalam kelas dengan menggunakannmetode ceramah diskusi. Aktivitas pembelajaran pada umumnyaaberjalan sepihak yang instrukturnaktif memberikan informasinatau pengetahuan kepada peserta.
4. *Vestibule*
   Model ini bertujuan untuk meningkatkannketerampilan terutama yangnbersifat teknik. Artinya, harus menyediakannlokasi dan fasilitas khususnuntuk berlatih, sehingga tidaknmengganggu pekerjaan yangnsebenarnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi dari usaha-usaha mereka dalam menjalankan suatu tugas dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi beragam bentuknya. Kenaikan tunjangan atau upah yang diterima pegawai juga dapat diberikan oleh perusahaan dari lamanya seseorang bekerja di suatu perusahaan. Seperti yang dijelasakn dalam penelitian Tarigan dan Nasution (2014) kompensasi yang diberikan berupa upah atau gaji pokok, intensif, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya termasuk tunjangan anak dan istri, tunjangan hari raya serta jaminan masa tua yang dapat diberikan kepada karyawan.

Telah banyak penelitian yang menganggap adanya kompensasi mempengaruhi hasil produktivitas kinerja. Kompensasi dapat meningkatnya kinerja, sebab dengan adanya kompensasi pegawai merasa puas dan usaha yang mereka lakukan dihargai perusahaan, dan

mendapatkan keadilan akan hak mereka. Tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, kompensasi juga mempengaruhi dalam mempertahankan dan memperbaiki SDM dalam suatu perusahaan.

Namun, kompensasi tidak serta merta diberikan, terdapat beberapa sistem kompensasi yang dapat menentukan seseorang layak mendapatkan kompensai yang diterima. Sistem itu diantaranya adalah Sistem prestasi dan sistem waktu. Banyak atau sedikitnya upah yang diperolah bergantung pada hasil yang dicapai dari waktu tugas yang dibebankan (Masram & Mu'ah, 2015). Misalkan, seseorang melakukan sesuatu pekerjaan dalam per-potong atau per-lembar nya dalam waktu sehari mereka mendapatkan hasil sebanyak 20 lembar, maka kompensasi dari prestasi ini lah dapat dihargai dengan memberikan bonus atas prestasi yang dilakukan.

Perencanaan dan Pengembangan Karir

Perencanaan merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menjelasakn suatu rencana dimasa mendatang. Perencanaan karir akan berhasil apabila seseorang memiliki tanggung jawab, serta memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Tujuan adanya perencaan karir ini salah satunya adalah untuk membangun dan menggali potensi yang dimiliki karyawan. Menurut Masram dan Mu'ah (2017) suatu karir dapat mencapai keberhasilan apabila memiliki dua aspek, yang pertama yaitu kemampuan dan kemauan dan yang ke-dua yaitu keuletan yang bersumber dari suatu individu itu sendiri. maka suatu perencanaan juga membutuhkan pengembangan karir untuk meningkatkan produktivitas suatu kinerja.

Pengembangan karir merupakan upaya dalam meningkatkan kemampuan seseorang dalam mewujudkan suatu keinginan yang diharapkan. Program pengembangan karir ini dapat menjadikan karyawan dalam memahami kebutuhan-kebutuhan internal dalam individu itu sendiri. Seperti dalam penelitian yang dilakukan Agussaleh, Agusdin dan Hermanto (2020) dan penelitian dari Miftahuddin, Rahman dan Setiawan (2018) perencannan dan pengembangan karir akan dapat terwujud apabila perusahaan juga mendukungnya.

Masram dan Mu'ah (2017). Perusahaan dapat mendukung hal tersebut guna meningkatkan kinerja karyawannya dengan beberapa cara. Diantaranya adalah (1) melalui pendidikan karir, dalam hal ini perusahaan dapat memberikan lokakarya workshop atau seminar dalam hal pendidikan terhadap karyawannya. (2) informasi karir, dalam perusahaan pada bagian SDM adakalanya informasi karir ini diperlukan untuk membuat suatu prencanaan karir yang mana berkaitan dengan uraian dan spesifikasi kerjanya. (3) konseling dan bimbingan karir, adanya masalah yang dapat timbul baik dari dalam individu maupun dalam organisasi yang dapat menghambat jalannya karir tersebut. Maka, adanya konseling karir ini membantu karyawan dalam memecahkan suatu persoalan sehingga tidak menghambat karirnya.

PENUTUP

Simpulan

Membangun sumber daya manusia penting dilakukan bagi setiap perusahaan. dengan adanya SDM perusahaan dapat meningkatkan kinerja para pegawai, memberbaiki SDM yang kurang tepat dan merancang strategi yang tepat untuk menciptakan sebuah organisasi dan mensejahterahkan civitas yang ada dalam perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara dengan pengembangan sumber daya, diantaranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi termasuk tunjangan kesehatan, anak, dan jaminan masa tua, serta dukungan perusahaan dengan merancang dan mengembangkan karir yang ingin dicapai agar produktivitas kinerja dapat membuahkan hasil yang diinginkan.

Saran

Untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia setiap perusahaan sebaiknya wajib untuk menerapkan strategi dalam meningkatkan kinerja. Masih banyak ditemui bahwa perencanaan karir masih minim diterapkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan-perusahaan lebih mengedepankan adanya pelatihan atau training bagi setiap atasan dan bawahan dalam berbagai tujuan namun minim dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir. Maka, sebaiknya setiap perusahaan melakukan perencanaan dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

Agussaleh, Agusdin, & Hermanto. (2020). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram . *Distribusi*, 8(1), 53-66.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi).* Yogyakarta: Zahir Publising.

Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumbr Daya Manusia .* Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional.* Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 01-16. DOI: 10.15575/tadbir.

Mirsal. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 6(2), 208-217.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Samual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie.

Santia, T. (2020, Februari 5). *Kemenperin: Pengembangan SDM adalah Prioritas Utama*. Dipetik Mei 6, 2020, dari Liputan 6: https://www.liputan6.com/bisnis/read/4171909/kemenperin-pengembangan-sdm-adalah-prioritas-utama

Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai . *Jurnal Administrasi Publik* , 2(2), 146-153.

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development 6e.* Canada: Nelson Education, Ltd.

Yusran, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Managemen*, 4(3), 1-11.