



# Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja

Ramadhanti Octavia Bulan Puji Mulya<sup>1\*</sup>, Faikoh<sup>2</sup>, Noviatius Saleha<sup>3</sup>, Salsabila Nurmaulida Syifa<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Perbankan Syari'ah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq

<sup>1</sup>[ramadhantibula059@gmail.com](mailto:ramadhantibula059@gmail.com), <sup>2</sup>[faikohaimah43@gmail.com](mailto:faikohaimah43@gmail.com), <sup>3</sup>[noviatusshaleha@gmail.com](mailto:noviatusshaleha@gmail.com), <sup>4</sup>[salsabilasyifa162@gmail.com](mailto:salsabilasyifa162@gmail.com)

## Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan bisnis. Penelitian ini membahas strategi profesionalisme SDM untuk meningkatkan profesionalisme dalam lingkungan kerja, dengan fokus pada faktor-faktor kunci yang mendorong pertumbuhan individu dan organisasi. Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai pendekatan, metode, dan program yang efektif dalam meningkatkan kompetensi, keahlian, dan etika profesional SDM. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan SDM, serta mengidentifikasi strategi yang optimal untuk mencapai hasil yang positif bagi individu dan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi para pemimpin dan praktisi SDM dalam merancang dan menerapkan strategi pengembangan profesionalisme yang efektif dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Sumber daya manusia, Profesionalisme, Kerja

## PENDAHULUAN

Kehadiran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan penanda utama keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Mengembangkan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena hal ini menumbuhkan tim yang kompeten dan antusias yang mampu mendorong organisasi menuju aspirasi strategisnya. Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, profesionalisme SDM menjadi sangat penting. Profesionalisme tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi terhadap reputasi dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Jurnal ini berupaya untuk menggali berbagai strategi pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan standar profesional di tempat kerja. Dengan mengidentifikasi dan menjawab kebutuhan dan tantangan tenaga kerja modern, organisasi dapat menyusun program pengembangan yang lebih berdampak. Program-program ini mencakup pelatihan keterampilan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan keterampilan lunak yang penting. Berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan etika kerja sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan memastikan ketahanan jangka panjang organisasi. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keahlian teknis, tetapi juga memupuk keterampilan lunak yang penting seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Selain itu, inisiatif pendidikan dan pengembangan karier yang berkelanjutan membantu karyawan untuk tetap dapat beradaptasi dan relevan dalam menghadapi teknologi dan dinamika pasar yang berubah dengan cepat.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara menumbuhkan budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan etika kerja karyawan, dengan menekankan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini mempelajari konsep etika kerja yang kuat, yang didefinisikan oleh nilai-nilai inti seperti integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi. Karyawan yang menganut nilai-nilai ini cenderung menunjukkan peningkatan loyalitas, produktivitas yang lebih tinggi, dan dinamika kolaboratif yang lebih baik. Berbagai strategi dapat dilakukan untuk memperkuat etika kerja karyawan, termasuk menerapkan kode etik perusahaan, memberikan pelatihan etika, dan memastikan pengawasan yang efektif.

Tujuan utama dari penelitian akademis ini adalah untuk menyelidiki korelasi antara pengembangan SDM dan peningkatan etika kerja karyawan, dengan fokus pada dampak selanjutnya terhadap kesuksesan organisasi. Penelitian ini akan mengkaji berbagai strategi dan praktik terbaik yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengoptimalkan proses SDM dan memperkuat perilaku etis. Lebih lanjut, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan menekankan pentingnya sumber daya manusia dan perilaku etis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang berharga dan pedoman praktis bagi organisasi yang ingin menerapkan program yang meningkatkan kualitas kerja mereka dan menumbuhkan budaya kerja yang beretika. Hasil yang diharapkan adalah kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang organisasi, terutama dalam menavigasi lanskap bisnis yang kompleks.

Kualitas SDM merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi, yang menggarisbawahi pentingnya analisis kinerja SDM yang cermat dalam menginformasikan pengembangan strategi SDM yang tepat sasaran dan selaras dengan

kebutuhan dan realitas kontekstual organisasi. Dalam hal ini, visi dan misi organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja paradigmatis yang memandu ruang lingkup operasional dan tanggung jawab fungsional SDM, dengan tujuan akhir untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. (Tjutju, 2008). Kinerja adalah suatu konstruk multifaset yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dan kelompok, yang didorong oleh kombinasi kemampuan bawaan, keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman, dan keinginan untuk berprestasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui inisiatif pengembangan SDM yang ditargetkan. Pada akhirnya, kinerja individu dan kolektif dalam organisasi merupakan indikator utama keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi (Zulkarnaen & Suwarna, 2017, p. 38). Berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, imbalan, dan hubungan organisasi, dapat mempengaruhi kinerja individu pekerja (Zulkarnaen & Suwarna, 2017, hlm. 38). Dalam lingkungan bisnis yang serba cepat saat ini, pengembangan SDM merupakan investasi penting bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dan mudah beradaptasi (Siagian, 1996). Keharusan ini dapat dicirikan sebagai bentuk investasi sumber daya manusia, yang membutuhkan perencanaan yang matang, manajemen waktu, pengendalian biaya, dan kegiatan yang terstruktur dengan baik (Wayne & Awad, 1981). Pengembangan SDM bertujuan untuk membuka potensi penuh sumber daya manusia, sehingga meningkatkan profesionalisme dan kinerja organisasi (Handoko, 1998). Secara khusus, tujuan program pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, yaitu pendekatan yang melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai sumber pustaka terkait topik fintech syariah. Metode ini dipilih karena bersifat deskriptif dan eksploratif, serta bertujuan untuk memahami strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan profesionalisme kerja melalui kajian teori dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Studi literatur memungkinkan penulis untuk menggali konsep, teori, dan praktik strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan profesionalisme kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemeriksaan sistematis terhadap literatur yang ada menunjukkan bahwa intervensi pengembangan sumber daya manusia (HRD) memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan hasil kinerja karyawan. Sejumlah besar studi empiris, termasuk Noe (2010, sebagaimana dikutip dalam Maesyaroh, 2024), secara konsisten menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan cermat dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam keterampilan teknis dan soft skill karyawan. Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin cepat dan kompleksitas organisasi yang meningkat, didorong oleh kemajuan teknologi yang pesat dan persaingan pasar yang semakin ketat, pengembangan karyawan telah muncul sebagai suatu keharusan strategis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan teknis dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, sedangkan pelatihan keterampilan lunak, yang mencakup kompetensi komunikasi dan kepemimpinan, dapat memupuk hubungan kerja yang lebih efektif dan menumbuhkan lingkungan tim yang kolaboratif (Maesyaroh, 2024). Tujuan utama SDM adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, sehingga meningkatkan profesionalisme kerja di dalam organisasi. Sebagai sebuah proses yang dinamis, SDM membutuhkan perencanaan yang matang, manajemen waktu yang efektif, pengendalian biaya yang cermat, dan aktivitas yang terstruktur dengan baik untuk mencapai tujuannya. (Wayne & Awad, 1981).

Strategi merupakan proses penentuan sebuah rencana, dengan fokus tujuan organisasi yang tentunya untuk jangka panjang. Dalam proses penentuan tentunya beserta penyusunan cara ataupun upaya dengan memaksimalkan tujuan agar tercapai. Adanya manajemen strategi sebagai suatu keputusan dan tindakan yang dapat dilakukan untuk menciptakan perumusan serta penerapan rancangan, untuk dilaksanakan demi mencapai target dan tujuan dari perusahaan.

Strategi pengembangan SDM menekankan rancangan SDM serta penerapan rencana yang dikaitkan dengan konteks strategi. Adanya strategi pengembangan SDM berhubungan dalam menetapkan keseimbangan, kesesuaian dan keselarasan atas bidang usaha dan SDM. Pentingnya sebuah strategi dalam mengembangkan SDM serta konsisten kepada penerapan yang seimbang dengan strategi dan kebijakan, demi menyediakan suatu pencapaian tujuan strategi perusahaan dalam lingkungan kerja. Strategi pengembangan SDM mengaitkan dengan sebuah teknik dan kinerja terhadap strategi perusahaan, dalam mendapatkan sebuah kinerja sdm yang baik dan pastinya lebih bermutu. Strategi SDM terbentuk saat departemen SDM berupaya menyesuaikan sebuah strategi, proses serta praktik mereka terhadap strategi perusahaannya.

Pengembangan SDM merupakan katalisator penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja para profesional SDM, sehingga dapat mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi. Implementasi strategis dari program pelatihan yang dirancang dengan baik dan terstruktur dapat menghasilkan peningkatan substansial dalam keterampilan teknis dan soft skill di antara personil SDM, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan mereka untuk mendorong hasil bisnis. Bukti empiris menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan teknis dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi dan produktivitas SDM, sedangkan pelatihan keterampilan lunak, yang mencakup kompetensi penting seperti komunikasi, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal, dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan kohesif, serta memupuk hubungan yang lebih kuat di antara para profesional SDM dan para pemangku kepentingan mereka. tim (Noe, 2010). Selain itu, pengembangan talenta telah

muncul sebagai aspek penting dalam strategi pengembangan SDM, karena memungkinkan organisasi untuk menumbuhkan dan mempertahankan karyawan dengan kinerja terbaik, sehingga mendorong kesuksesan bisnis (Collins & Porras, 1994).

Berinvestasi dalam pengembangan SDM melalui program mentoring dan pelatihan, serta kesempatan untuk pendidikan lanjutan, dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kepuasan kinerja SDM. Selain itu, pengembangan SDM tidak hanya dapat meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memiliki dampak positif pada retensi, karena karyawan yang merasa diinvestasikan dan didukung akan lebih mungkin untuk tetap bersama organisasi (Maury, 2017). Penanaman etika kerja yang baik merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, karena karyawan yang menunjukkan etika kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih produktif dan loyalitas terhadap lingkungan kerja (Hatch, 2009). Etika kerja mencakup berbagai nilai, termasuk integritas, tanggung jawab, dan kejujuran, yang secara kolektif berkontribusi pada budaya tempat kerja yang positif (Covey, 2006). Pelatihan etika adalah alat yang berharga untuk pengembangan SDM, karena memungkinkan karyawan untuk mengenali dan mengatasi masalah etika, dan mempromosikan budaya profesionalisme dalam organisasi (Kaplan, 2014). Perusahaan yang secara aktif mendukung dan mengawasi penerapan standar etika cenderung memiliki karyawan yang lebih beretika, dan perusahaan yang mengintegrasikan pengembangan SDM dengan inisiatif pelatihan etika dapat mencapai kinerja organisasi yang lebih baik (Bolman & Deal, 2017). Hubungan antara pengembangan SDM dan peningkatan etika kerja karyawan sangat kuat, dan penelitian telah menunjukkan bahwa program pengembangan SDM yang mencakup pelatihan etika dapat meningkatkan kesadaran dan penerapan etika kerja profesionalisme di kalangan karyawan (Treviño, 2001). Dukungan manajemen dalam pengembangan SDM dan penegakan standar etika sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan produktif (Kreitner, 2017). Pada akhirnya, perusahaan yang mengintegrasikan pengembangan SDM dengan inisiatif peningkatan etika kerja profesionalisme dapat memetik manfaat, termasuk peningkatan reputasi perusahaan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan berkurangnya risiko perilaku tidak etis.

Dalam lingkungan bisnis saat ini, yang ditandai dengan persaingan yang ketat dan perubahan yang cepat, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengembangkan dan menerapkan strategi pengembangan SDM yang efektif. Pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi terhadap pengembangan SDM sangat penting, tidak hanya untuk memastikan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan merespons keadaan yang terus berubah, tetapi juga untuk membekali sumber daya manusia dengan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menavigasi tantangan dan peluang di masa depan. Hal ini membutuhkan pemahaman yang menyeluruh mengenai tujuan, nilai, dan budaya organisasi, serta pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan dan aspirasi karyawan. (Lestari, 2019)

#### 1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Masa Kini

Saat ini, strategi pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk kelangsungan dan kemampuan beradaptasi organisasi. Yang pertama fokus pada peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan (Syafi, Brawijaya, & Hakim, 2023). Dengan menerapkan pendekatan pelatihan berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis mereka tetapi juga mengembangkan *soft skill* yang diperlukan untuk lingkungan kerja yang selalu berubah. Program pelatihan berbasis teknologi merupakan langkah progresif untuk memastikan pemahaman mendalam mengenai perkembangan terkini, sementara penggunaan metode inovatif seperti *e-learning* dan simulasi membantu meningkatkan efektivitas pelatihan melalui pendekatan interaktif dan responsif. Selain itu, strategi mengubah praktik pembusukan merupakan bagian integral dari upaya pengembangan SDM saat ini. Peningkatan kerja sama dengan agen pencari manfaat karena menyediakan bakat yang memenuhi persyaratan perusahaan sekaligus dengan visi dan misinya. Dalam hal ini, penerapan strategi keberagaman dalam hal pemanasan tidak hanya mendorong keberagaman, tetapi juga menginspirasi inovasi melalui berbagai pendekatan. Melalui kombinasi taktik ini, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan cenderung berubah. Melalui pelatihan berkelanjutan dan penyesuaian kebijakan, peningkatan keterampilan merupakan investasi bagi kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang, yang memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki kualifikasi dan kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan saat ini dan masa depan. Hasilnya, strategi pengembangan sumber daya manusia saat ini tidak hanya berwawasan ke depan, tetapi juga memiliki dasar jangka panjang untuk pertumbuhan dan inovasi.

#### 2. Strategi Persiapan Sumber Daya Manusia (SDM) Masa Depan

Organisasi saat ini memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya bersifat terkini, namun fokus pada penyiapan karyawan masa depan (Nugroho, 2020). Salah satu tugas terpenting di bidang ini adalah pengembangan program perencanaan karir yang bermakna dan komprehensif. Yang pertama dan terpenting, program kesiapan kerja harus direncanakan dengan cermat untuk memastikan bahwa Anda memiliki keterampilan yang Anda perlukan di masa depan. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan digital dan pemahaman mendalam tentang teknologi terkini, analisis data, dan keamanan. Dunia maya Fokus pada kreativitas dan inovasi adalah kunci untuk menghadapi tantangan sulit yang mungkin timbul. Program ini juga memberikan pelatihan kepemimpinan, persiapan. Karyawan masa depan perlu dibimbing dengan cara yang berbeda. Agility, termasuk mengembangkan kemampuan beradaptasi, pengambilan keputusan yang cepat dan kemampuan untuk memotivasi dan memimpin tim melalui perubahan. Selain itu, pelaksanaan program pelatihan merupakan

bagian penting dari strategi kesiapan kerja. Program ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi calon karyawan untuk terhubung dengan konsultan berpengalaman di industri, namun juga membantu dalam transfer pengetahuan dan pengalaman. Selain itu, mentoring membantu membangun jaringan profesional yang mendukung pertumbuhan karir jangka panjang.

Memantau tren pasar tenaga kerja dan perubahan keterampilan yang dibutuhkan adalah kunci untuk menjaga relevansi program. Kesiapan kerja identifikasi aktif terhadap perubahan kebutuhan keterampilan industri, interaksi dengan mitra bisnis dan partisipasi dalam konferensi, pertemuan dan analisis data pasar tenaga kerja merupakan dasar untuk mengembangkan program yang ditargetkan terhadap dinamika pasar tenaga kerja. Dengan pendekatan holistik yang mencakup keterampilan teknis, *soft skill*, dan panduan adaptif, Program Persiapan Karir bertujuan untuk memberikan landasan yang kuat bagi pekerja masa depan untuk sukses dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Pengenalan saran dan pemantauan kondisi pasar tenaga kerja penting untuk memastikan bahwa program ini relevan dan efektif dalam menghasilkan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan cara ini, organisasi dapat menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia berkualitas tinggi yang siap menghadapi perubahan di masa depan.

### 3. Dampak Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Saleha et al., 2023). Bagian berikut ini menguraikan beberapa dampak utama dari manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan:

#### a. Meningkatkan Produktivitas

Strategi SDM yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan yang ditargetkan, pengembangan keterampilan, dan penempatan karyawan yang disesuaikan dengan keahlian mereka. Dengan memberdayakan karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota tim memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan organisasi (Noe, 2010).

#### b. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Penerapan strategi SDM yang dirancang dengan baik dapat menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Fasilitas seperti jam kerja yang fleksibel, kebijakan bekerja dari rumah, dan program kesejahteraan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi kelelahan dan stres, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Hill, 2015).

#### c. Motivasi dan Keterlibatan

Strategi SDM yang memprioritaskan motivasi dan keterlibatan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang mengarah pada peningkatan loyalitas dan dedikasi kepada organisasi (Gagne & Deci, 2005).

#### d. Pengembangan Karir

Integrasi strategis program pengembangan karir dalam kerangka kerja SDM organisasi berfungsi sebagai katalisator pertumbuhan karyawan, menyediakan platform bagi individu untuk memperoleh keterampilan baru dan memajukan karir mereka. Pendekatan sinergis ini tidak hanya memperkuat kompetensi individu, tetapi juga memenuhi kebutuhan organisasi akan pengembangan bakat dan perencanaan suksesi, sehingga memastikan adanya jalur berkelanjutan bagi para profesional yang terampil untuk mendorong kesuksesan di masa depan (Arthur et al., 2003).

#### e. Manajemen Kinerja yang Efektif

Strategi SDM yang dirancang dengan baik bergantung pada penerapan praktik manajemen kinerja yang efektif, yang mencakup pemberian umpan balik konstruktif yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Dengan demikian, tidak hanya karyawan secara individu yang diberdayakan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, tetapi organisasi secara keseluruhan juga mendapatkan manfaat dari peningkatan kinerja secara keseluruhan. (Kluger & DeNisi, 1996).

## KESIMPULAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menciptakan profesionalisme kerja. Dengan adanya strategi-strategi seperti pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja SDM di perusahaan. Pengembangan dan pelatihan dengan mengasah *soft skill* dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan investasi jangka panjang untuk mempertahankan kualitas perusahaan. Dengan adanya peningkatan profesionalisme kinerja oleh SDM dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah, Ahmad. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang*. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin, Vol 4, 480.
- Fajriyani, Dini dkk. (2023). *Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol 4 (6), 1006.
- Kusunawati, Erna. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Taman Kanak Kanak*. Jurnal Edunity: Kajian Ilmu Sosial dan Pendidikan, Vol 1(4), 208.
- Lestari, May Permata Dwi. (2023). *Strategi Manajemen SDM untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di KPSS VMT An – Najah Wiradesa*. Skripsi. Pekalongan: Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah. Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid.
- Ningrum, Harini Fajar dkk. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol 4 (3), 75.
- Putri, Dwi Alisza dkk. (2024). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Dropshipedia*, Universitas Bina Bangsa
- Putri, Wakhidati Nurrohmah. (2016). *Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah*. Mudarrisa, Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol 8 (2), 315.
- Rasyid, Maesyaroh. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan*. Kalijaga: Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa, Vol 1 (1), 12.
- Rosmajudi, Arifah. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur di Kota Tasikmalaya*. Vol 4 (1), 16.
- Sarah, Sentika dkk. (2024). *PERENCANAAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media..
- Susilowati, Arvina Tri. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Sukoharjo*, Jurnal Edueco Universitas Balikpapan, Vol 6 (1), 20.
- Tabroni, Khaeruman. (2024). *Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern*, Universitas Bina Bangsa.