



Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi

Elen Faiqotus Syarifah¹, Meri Ananda Pritita², Ahmad Hasyim Muzadi³, M. Faaza Maulana⁴, Rani Filianti Heti Negari⁵

Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

elenfaiqotussyarifah@email.com¹, meriananda34@email.com², hmuzadi14@gmail.com³, faazamaulana27@gmail.com⁴, filiantirani@email.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Fokus dari penelitian ini adalah menganalisis dan mengevaluasi proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi. Dengan mempertimbangkan berbagai tahapan pelatihan dan akan mengeksplorasi bagaimana setiap tahapan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Metode yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif dan pendekatan kualitatif, dengan menggunakan studi literatur dengan mencari informasi dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik yang dikaji. Hasil analisis menunjukkan Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi sangat penting dalam memperkuat pertumbuhan dan daya saing organisasi di tengah tantangan globalisasi.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kompetensi

PENDAHULUAN

Manusia berperan penting dalam mendorong perubahan dan perkembangan di berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks ini, individu dituntut untuk terus mengeksplorasi dan mengembangkan kemampuannya agar dapat beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi, manusia menjadi garda terdepan dalam setiap proses perkembangan. Oleh karena itu, pengembangan diri menjadi hal yang sangat penting. Upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau organisasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, sangat penting untuk melaksanakan berbagai program pengembangan SDM. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM menjadi langkah strategis yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan demi mencapai daya saing yang lebih baik di pasar. (Haratua, C. S; Thilal, D. R; Cahyani, 2023)

Dalam era globalisasi dan modernisasi, masyarakat Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan, khususnya di sektor teknologi dan informasi. Hal ini menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang tinggi. Organisasi ialah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama sejalan dengan itu organisasi merupakan suatu kordinasi kegiatan sejumlah orang rasional untuk membantu meraih maksud tertentu. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting untuk sebuah organisasi guna mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. (Dwi Ryan Purnama, 2022) Organisasi juga harus dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) agar tetap selaras dengan perkembangan yang ada. SDM yang menjadi faktor penting dalam kompetisi antara organisasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Keberadaan SDM berkualitas, di masa depan dapat berperan mendukung kemajuan organisasi. Kualitas SDM akan menentukan seberapa maju organisasi tersebut dalam mencapai tujuan. Persaingan yang ada akan mempengaruhi cara kerja organisasi, karena setiap organisasi berupaya menjadi unggul dalam hal kinerja.

SDM memegang peran krusial dalam proses operasional organisasi, karena kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM-nya. Kesuksesan ini tercermin dari peningkatan kinerja para pegawai. SDM tersebut merupakan disiplin ilmu sekaligus seni yang bertujuan untuk mengelola hubungan dan peran karyawan secara optimal, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai motor penggerak organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dan dianggap sebagai aset yang penting, sehingga kemampuan mereka perlu terus diasah dan dikembangkan. (Pratiwi et al., 2022) Pengembangan SDM adalah kunci untuk mewujudkan tujuan

organisasi, karena SDM yang berkualitas dianggap mampu melaksanakan tugas dan fungsi mereka dengan baik. Oleh karenanya, penting untuk pemimpin organisasi guna berkomitmen dalam mewujudkan tujuan tersebut. Kinerja setiap individu dan kegiatan dalam organisasi adalah faktor utama produktivitas, karena kinerja mencerminkan hasil akhir yang dicapai berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi membutuhkan SDM dengan keterampilan dan keahlian yang sejalan dengan visi serta misi organisasi.. Kompetensi individu mencakup wewenang untuk melakukan tugas dan membuat keputusan yang relevan dengan peran mereka, berdasarkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Pengembangan sdm berbasis kompetensi membantu menyelaraskan perencanaan sumber daya manusia dan perencanaan bisnis organisasi. Oleh karena itu, organisasi dapat mengevaluasi kemampuan sumber daya manusianya berdasarkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Keunggulan kompetitif dan kelangsungan hidup organisasi muncul ketika pengembangan sumber daya manusia memperhatikan kemampuan pegawai.(A.Laboba, 2019)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengajaran serta peningkatan kapasitas tenaga kerja. berbasis kompetensi, studi ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi. Dengan mempertimbangkan berbagai tahapan pelatihan—assessment, design, delivery, dan evaluation, studi ini akan mengeksplorasi bagaimana setiap tahapan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu untuk menganalisis serta menjelaskan fenomena atau isu terkini dengan merujuk pada literatur terkini dengan mencari informasi dari berbagai sumber bacaan seperti jurnal ilmiah, buku, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik yang dikaji, membaca dengan cermat, dan mencatat data yang relevan.(Amelia et al., 2023) Penelitian ini juga menggunakan Pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai fenomena yang terjadi dalam konteks sosial secara alami, mengidentifikasi fakta-fakta, kondisi, situasi yang berkembang selama penelitian berlangsung, dan menyajikan informasi yang sesuai dengan realitas, Metode ini dipilih untuk memberikan analisis yang dalam terkait program pelatihan dan perkembangann kompetensi sumber daya manusia. Melalui pendekatan ini diharapkan penelitian ini bisa memberikan pengetahuan yang lebih leluasa terkait pelatihan dan perkembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan SDM

Pelatihan merupakan sebuah metode yang bertujuan guna mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal peningkatan keterampilan atau kemampuan karyawan yang telah menduduki posisi tertentu didalam perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis dan Jackson, sebagaimana dikutip oleh Zainal et al., terdapat empat tahapan utama dalam proses pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), yaitu tahap penilaian (assessment), perancangan (design), pelaksanaan (delivery), dan evaluasi (evaluation).

Tahap pertama, yaitu assessment, berfokus pada evaluasi kompetensi pegawai yang baru memasuki lingkungan kerja, terutama melalui program On Job Training (OJT). OJT berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai selama mereka menjalani masa pelatihan. Pegawai baru diharuskan menjalani periode pelatihan selama enam bulan sebelum mereka resmi diangkat sebagai pegawai tetap. Proses rekrutmen dilakukan melalui dua jalur: internal dan eksternal. Rekrutmen internal mencakup pegawai yang sudah ada di dalam perusahaan dan akan dipindahkan ke induk perusahaan, memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan mereka tentang budaya organisasi. Di sisi lain, rekrutmen eksternal melibatkan pencarian kandidat melalui sektor ketenagakerjaan, lembaga pendidikan, maupun referensi lainnya. Pendekatan ini memberikan organisasi akses ke beragam keterampilan dan perspektif yang dapat memperkaya tim kerja. Melalui tahapan assessment yang sistematis ini, perusahaan tidak hanya dapat mengukur kompetensi pegawai baru, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki dasar yang kuat untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal di dalam organisasi. Dengan demikian, proses ini sangat penting dalam membangun fondasi sumber daya manusia yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan pekerjaan.

Tahap kedua, konsep pembelajaran dirancang untuk memastikan bahwa program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pengembangan pegawai. Ada beberapa jenis pelatihan yang dapat diterapkan, antara lain:

1. **Diklat Profesi**

Pelatihan ini dirancang sesuai dengan profesi masing-masing pegawai, bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan spesifik dalam bidang kerja mereka. Pelatihan ini membantu pegawai untuk lebih kompeten dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan.

2. **Diklat Penjurangan**

Jenis pelatihan ini disusun untuk mendukung perkembangan karir pegawai, mulai dari posisi supervisor hingga level manajerial dan eksekutif. Dengan pelatihan ini, pegawai dibekali keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang diperlukan untuk melangkah ke jenjang yang lebih tinggi.

3. **Diklat Penunjang**

Diklat ini berfokus pada keterampilan tambahan yang diperlukan untuk mendukung kemajuan karir pegawai. Pelatihan ini bersifat umum namun relevan, sehingga mempersiapkan pegawai untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

4. **Diklat Strategi Korporat**

Pelatihan ini berkaitan langsung dengan kebutuhan strategis perusahaan. Dengan memahami visi, misi, dan tujuan jangka panjang perusahaan, pegawai dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan tersebut.

5. **Diklat Pembekalan Masa Purnabakti**

Program ini ditujukan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Pelatihan ini membantu mereka mempersiapkan diri menghadapi perubahan kehidupan setelah pensiun, baik secara finansial maupun psikologis.

Dengan merancang program pelatihan yang beragam dan terstruktur seperti ini, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai dengan jalur karir mereka, sekaligus mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan daya saing organisasi di pasar.

Tahap ketiga *delivery*, merupakan proses atau pendekatan yang digunakan untuk menyampaikan isi pelatihan kepada para peserta. *Delivery* ini dapat berupa presentase, diskusi, simulasi, studi kasus, atau media lain yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan. *Delivery* yang baik, harus dapat menarik perhatian, memotivasi, dan mengaktifkan peserta dalam belajar. Dengan demikian, keberhasilan tahap *delivery* sangat bergantung pada kemampuan fasilitator untuk menciptakan suasana belajar yang inspiratif dan partisipatif. Ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan pemahaman peserta, tetapi juga membangun kepercayaan diri dan motivasi untuk terus belajar dan berkembang.

Tahap keempat *evaluation*, merupakan proses atau metode yang digunakan untuk mengukur efektivitas, efisiensi, dan dampak dari pelatihan yang telah dilakukan. *Evaluation* dapat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan telah mencapai tujuan yang diharapkan, seberapa besar manfaat pelatihan bagi peserta dan organisasi, serta apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan. Secara keseluruhan, evaluasi bukan hanya merupakan langkah akhir dari proses pelatihan, tetapi juga merupakan bagian integral yang membantu menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, perusahaan dapat memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia tetap sejalan dengan tujuan strategis dan kebutuhan organisasi, serta mampu beradaptasi dengan dinamika yang ada. (Apriliana & Nawangsari, 2021)

Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan kerja karyawan, yang mencakup peningkatan kinerja, pengetahuan, keterampilan, serta perubahan sikap. Menurut Rapanna dan Sukarno, ada beberapa faktor penting yang harus mendukung pengembangan SDM, antara lain pemilihan yang tepat, pelatihan dan pendidikan profesi, fasilitas dan infrastruktur yang memadai, serta komitmen yang kuat dari seluruh elemen organisasi. Penjelasan mengenai setiap faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a) Seleksi SDM yang Tepat

Proses seleksi karyawan yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi merekrut individu yang berkualitas dan memiliki potensi untuk berkembang. Seleksi yang efektif akan membantu organisasi mendapatkan karyawan yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga memiliki karakter dan nilai yang selaras dengan budaya dan visi perusahaan. Dengan demikian, proses ini dapat membentuk dasar untuk pengembangan SDM yang lebih baik.

b) Keselarasan Antara Kebutuhan Organisasi dan Keterampilan Karyawan

Organisasi perlu merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta potensi karyawan. Pelatihan dan pendidikan profesi, seperti kursus, sertifikasi, atau sekolah profesi, harus dirancang untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan peran mereka di organisasi dan dapat berkembang untuk menghadapi tantangan masa depan. Dengan menciptakan keselarasan ini, organisasi dapat memastikan karyawan mampu memberikan kontribusi yang lebih efektif dan efisien.

c) Penyediaan Sarana dan Prasarana yang Memadai

Untuk memperkuat perkembangan sumber daya manusia, organisasi harus menyediakan sarana dan prasarana yang tepat, termasuk teknologi yang mutakhir dan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat belajar, berlatih, dan bekerja dengan optimal. Misalnya,

ruang kerja yang nyaman, peralatan yang canggih, serta akses terhadap teknologi informasi yang mutakhir akan sangat membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan mereka dan meningkatkan kinerja.

d) Komitmen Organisasi yang Berkesinambungan

Pengembangan karyawan tidak dapat dilakukan hanya sekali atau bersifat sementara. Diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh elemen organisasi, termasuk manajemen, untuk mendukung program pengembangan SDM secara berkelanjutan. Dengan adanya komitmen jangka panjang ini, program pengembangan karyawan dapat dilakukan secara konsisten dan terus menerus, sehingga setiap individu di dalam organisasi dapat berkembang sesuai dengan potensi dan kebutuhan perusahaan. (Ubaidillah et al., 2020)

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan sebuah inisiatif strategis yang bertujuan untuk memperkuat daya saing organisasi menghadapi berbagai tantangan dari lingkungan eksternal, serta untuk meningkatkan kemampuan inovatif dalam menciptakan peluang baru. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia seharusnya dipandang sebagai upaya yang komprehensif, pengembangan individu serta sistem secara keseluruhan, di mana organisasi berfungsi sebagai platform bagi sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia secara signifikan, diharapkan organisasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang diperlukan untuk mempertahankan keberlangsungan operasionalnya. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan, keterampilan hingga sikap yang relevan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkesinambungan juga berperan penting dalam mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik. Semua ini bekerja sama pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan membangun lingkungan yang menunjang pembelajaran dan pengembangan, organisasi tidak hanya dapat mempertahankan posisinya, tetapi juga menjadi pelopor dalam industri yang sedang berkembang. (Fauziah, 2019) Perkembangan sumber daya berbasis kompetensi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif, demikian berlandaskan pada keyakinan jika tindakan dan perilaku spesifik yang tepat akan memberi hasil kinerja yang optimal. Kinerja yang baik dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai pencapaian hasil tertentu yang diharapkan dari pekerjaan melalui tindakan tertentu, sambil tetap mematuhi kebijakan prosedur dan mempertimbangkan kondisi lingkungan organisasi. (Efendi, 2015)

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya penting untuk mengoptimalkan keterampilan dan kompetensi pekerja, baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. (Gustiana, 2022) Salah satu kunci aspek dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada kompetensi adalah identifikasi dan pengembangan keterampilan yang dimiliki pada karyawan. Organisasi yang proaktif dalam mengembangkan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan berpotensi untuk meningkatkan kinerja individu serta efektivitas organisasi secara menyeluruh. Pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya berkontribusi dalam peningkatan kinerja individu, tetapi juga memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan yang terampil dan berkompeten cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja, serta mempunyai tingkat kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka terus berkembang, mereka akan lebih berkomitmen dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas dan inovasi dalam organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan perkembangan karyawan adalah langkah strategis yang tidak hanya menguntungkan karyawan itu sendiri, tetapi juga mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. (Zaky, 2022)

Kompetensi terdiri dari berbagai faktor, baik yang sifatnya teknis maupun nonteknis, termasuk aspek kepribadian, perilaku, serta soft skills dan hard skills. Banyak perusahaan saat ini menggunakan kompetensi sebagai salah satu kriteria utama dalam proses rekrutmen karyawan. Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), penting guna menetapkan standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing organisasi. Standar kompetensi ini merupakan kesepakatan mengenai keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan, yang dirumuskan oleh para pemangku kepentingan di bidang terkait. Dengan kata lain, standar kompetensi mendefinisikan kemampuan yang harus dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Dengan menguasai standar kompetensi yang telah ditetapkan, seseorang akan lebih mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi, mengelola dan mengatur pekerjaan dengan efektif, serta menanggapi situasi yang tidak terduga. Mereka juga akan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah atau menyesuaikan diri dengan kondisi yang berbeda saat menjalankan tugas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan produktif. Pengembangan kompetensi ini bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan organisasi secara keseluruhan, karena menghasilkan karyawan yang lebih terampil, responsif, dan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan. (Gunastri, 2013)

KESIMPULAN

Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi sangat penting dalam memperkuat pertumbuhan dan daya saing organisasi di tengah tantangan globalisasi. Organisasi perlu secara aktif membekali karyawan dengan keterampilan yang sesuai, baik teknis maupun nonteknis, melalui program pelatihan yang tepat. Hal ini akan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan yang dinamis di dalam lingkungan organisasi. Dengan peningkatan kompetensi, organisasi tidak hanya memperbaiki kinerja individu tetapi juga memajukan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Standar kompetensi yang dirumuskan oleh pihak-pihak dalam organisasi menjadi acuan penting dalam pengembangan keterampilan karyawan. Standar tersebut memastikan karyawan memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan strategis organisasi. Hasilnya, organisasi dapat membangun suasana kerja yang lebih adaptif, efisien, dan produktif, dan mampu merespons berbagai situasi tak terduga. Dengan adanya pengembangan SDM yang terus berkelanjutan, organisasi akan semakin kuat menghadapi persaingan global dan meningkatkan keunggulan kompetitif di pasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan rasa syukur yang terdalem pada semua pihak yang telah berkontribusi dalam keberhasilan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan pada rekan-rekan yang telah menyempatkan waktu untuk berdiskusi dan memberikan pemikiran yang konstruktif, serta memotivasi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama penelitian berlangsung. Selain itu, penulis juga menyampaikan apresiasi kepada institusi dan pihak-pihak yang telah menyediakan berbagai sumber daya dan informasi yang sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran penelitian ini. Tanpa adanya dukungan, kerja sama, serta kontribusi dari berbagai pihak, penyelesaian penelitian ini tentu tidak akan dapat dicapai dengan optimal

DAFTAR PUSTAKA

- A.Laboba, Y. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7, 28–35.
- Amelia, F., Rakibah, S., Silva Ananda, P., Rozi, F., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal of Management Science and Business Review*, 1(4), 72–80. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangansumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Dwi Ryan Purnama, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dan Bakat Dalam Organisasi. *Ekobis Dewantara*, 5.
- Efendi, N. (2015). Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 1. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.839>
- Fauziah, L. (2019). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN PEREKONOMIAN DIKABUPATEN PEMALANG*.
- Gunastri, N. M. (2013). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI Ni Made Gunastri (Dosen STIMI “Handayani” Denpasar). *Forum Manajemen*, 11(2), 77–86.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Haratua, C. S; Thilal, D. R; Cahyani, W. . (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Pt. Rahardja Ekalancar). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 923–935.
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28–37. <https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14>
- Ubaidillah, A. R., Rahayu, R., & Hardati, R. N. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Studio Foto Merahdelima Photography). *Jiagabi*, 9(2), 269–276.
- Zaky, M. (2022). Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi untuk meningkatkan efektivitas organisasi. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 1042–1059. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3012>