



## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI

Ade Chandra<sup>1</sup>, Atnes Ruthsaida<sup>2</sup>, Eka Putri Rahayu<sup>3</sup>, Lili Suryani<sup>4</sup>, Ulfa Muti'ah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai



**\*Corresponding author**

**Atnes Ruthsaida**

Email : [atnesruth@gmail.com](mailto:atnesruth@gmail.com)

HP: 081371902988

**Kata Kunci:**

SDM;

Pengembangan SDM;

Kompetensi;

Kinerja Karyawan;

**Keywords:**

*Human Resources;*

*HR development;*

*Competence;*

*Employee Performance;*

### ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi. Jurnal ini bertujuan untuk mengkaji secara teoritis dan praktis proses pengembangan SDM dalam organisasi, dengan menyoroti elemen-elemen penting seperti pelatihan dan pendidikan, pengembangan kompetensi, dukungan budaya organisasi, serta evaluasi kinerja. Melalui metode literature review, ditemukan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan dapat meningkatkan efektivitas kerja, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi juga menjadi faktor krusial dalam keberhasilan pengembangan SDM. Pengembangan SDM tidak hanya menjadi kebutuhan operasional, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang bagi keberhasilan dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan guna memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi di era persaingan global.

### ABSTRACT

*Human resource (HR) development is a key factor in improving organizational effectiveness and competitiveness. This journal aims to examine theoretically and practically the process of HR development in organizations, highlighting important elements such as training and education, competency development, organizational culture support, and performance evaluation. Through the literature review method, it was found that HR development carried out in a planned and sustainable manner can improve work effectiveness, encourage innovation, and create a productive and adaptive work environment. In addition, an organizational culture that supports learning and innovation is also a crucial factor in the success of HR development. HR development is not only an operational*



*need, but also a long-term investment for the success and competitiveness of the organization. Therefore, a sustainable HR development strategy is needed to ensure the sustainability and growth of the organization in the era of global competition.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dan organisasi saat ini berlangsung sangat cepat seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan sosial budaya. Di tengah kondisi yang terus berubah ini, organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif yang tidak hanya bersumber dari aset fisik dan teknologi, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk menjawab tantangan tersebut adalah melalui pengembangan SDM yang berkelanjutan. Pengembangan ini mencakup peningkatan kompetensi, pelatihan yang terarah, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan guna mencapai performa optimal (Erlianti et al., 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi (Labola, 2019). Tanpa SDM yang kompeten, visi dan misi organisasi akan sulit terwujud secara efektif. Dalam lingkungan organisasi yang kompleks dan kompetitif, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang tidak bisa diabaikan. Pengembangan SDM merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mokobombang & Natsir, 2024). Dalam konteks perusahaan atau organisasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi (Nurlaila, 2024). SDM yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan zaman akan mampu menjawab tantangan organisasi secara adaptif. Oleh karena itu, pengembangan SDM bukan sekadar kegiatan tambahan atau formalitas, melainkan menjadi bagian dari strategi jangka panjang organisasi. Pengembangan ini meliputi berbagai aspek, mulai dari pelatihan dan pendidikan, *coaching* dan *mentoring*, hingga perencanaan karier dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Untuk menjadi manusia yang efektif dalam hal sumber daya manusia, bangsa, dan negara di masa depan, pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang sadar, erkendali, terprogram, dan terpadu yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara fisik dan non-fisik (Suko, 2024).

Konsep pengembangan SDM menekankan pada peningkatan kapasitas individu agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Peningkatan kapasitas ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup aspek manajerial, kepemimpinan, dan nilai-nilai etika kerja. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan (Mokobombang & Natsir, 2024). Organisasi yang berhasil mengembangkan SDM-

nya akan lebih mudah mencapai transformasi internal, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana proses pengembangan SDM dapat dilakukan secara efektif dalam sebuah organisasi, serta bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menyoroti elemen-elemen seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja, jurnal ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam upaya peningkatan kualitas SDM di lingkungan kerja.

## METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode *Literature Review*. Secara umum, *literature review* didefinisikan sebagai ringkasan yang didapatkan dari suatu sumber bacaan yang berkaitan dengan bahasan penelitian. Latar belakang yang membahas fungsi persiapan pengumpulan data aktual biasanya akan tertulis dalam sebuah tinjauan literatur di dalam setiap survei dan penelitian eksperimental. Melalui sebuah studi baru dalam penelitian terbaru, *literature review* ini juga digunakan untuk menciptakan konteks masa lalu. Chamidy mengemukakan pendapatnya yang menjelaskan bahwa *literature review* merupakan proses yang dilakukan guna menemukan teori baru dan biasanya dilakukan oleh para peneliti. Triyono menjelaskan bahwa *literature review* yang berisi kajian literatur dapat memicu timbulnya gagasan penyusun kerangka pemecahan masalah. *Literature review* bertujuan untuk membantu peneliti untuk mengetahui adanya penelitian terdahulu yang serupa termasuk simpulan apakah penelitian yang dilakukan sebelumnya berhasil menjawab permasalahan yang ada (Ridwan et al., 2021).

Kajian literatur ini bersifat deskriptif analitis, dengan menelusuri teori, hasil penelitian terdahulu, serta buku referensi yang membahas pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Dalam proses ini, penulis telah mengumpulkan dan mereview sebanyak 23 literatur yang terdiri dari 18 artikel jurnal ilmiah dan 5 buku rujukan yang terbit dalam rentang waktu 2018–2024. Literatur-literatur tersebut dipilih berdasarkan kesesuaian tema dan kontribusinya terhadap pembahasan yang dikembangkan.

Hasil pengumpulan dan kajian literatur tersebut kemudian disusun menjadi dasar dalam merumuskan pembahasan serta menarik kesimpulan teoretis dan praktis yang berkaitan dengan strategi pengembangan SDM dalam menghadapi tantangan organisasi di era globalisasi.

## HASIL PEMBAHASAN

### Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi (Labola, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan (Suryani et al., 2023).

Menurut (Suko, 2024), SDM adalah sumber dari gagasan yang menjadi penggerak seluruh kegiatan organisasi. Pandangan ini menekankan bahwa peran manusia bukan sekadar pelaksana, tetapi juga pencetus ide yang menentukan arah

organisasi. Lebih lanjut, Tinangon, Kojo dan Tawas dalam (Febrian et al., 2022) berpendapat bahwa SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Martoyo dalam (Hasibuan, 2018), yang menyatakan bahwa SDM adalah abstraksi dari aspirasi manusia yang berkaitan dengan fungsi organisasi. Dengan kata lain, SDM tidak hanya dilihat dari aspek fisik atau teknis, tetapi juga mencerminkan nilai, motivasi, dan potensi individu dalam kerangka kerja organisasi.

Jika dibandingkan, beberapa pengertian SDM cenderung menekankan sisi fungsi strategis dan produktif SDM dalam organisasi ((Febrian et al., 2022) dan (Cahya et al., 2021)), sementara pengertian lainnya lebih menyoroti peran ideologis dan aspiratif SDM sebagai pusat nilai dan penggerak gagasan ((Suko, 2024) dan Martoyo). Perbedaan ini menunjukkan adanya perluasan perspektif terhadap makna SDM dari sekadar tenaga kerja menjadi aset strategis yang memiliki pengaruh besar terhadap arah kebijakan dan keberhasilan organisasi.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan kombinasi antara potensi individu dan peran strategisnya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif harus mempertimbangkan baik aspek teknis maupun nilai-nilai yang melekat dalam diri setiap individu, agar dapat menciptakan sistem organisasi yang adaptif, inovatif, dan kompetitif.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan sebagai proses strategis yang dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Tobing, Nugroho, & Solehudin, 2021 dalam (Suryani et al., 2023)). (Labola, 2019) menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan bagian dari fungsi organisasi yang melibatkan rekrutmen hingga pengelolaan jalur karier, yang bertujuan memperkuat sinergi dan mencapai tujuan bersama.

Sementara itu, Suparyadi (2015:233) dalam (Cahya et al., 2021), menyatakan bahwa pengembangan SDM juga berperan sebagai sarana kaderisasi kepemimpinan dan strategi pencapaian keunggulan kompetitif. Pendapat lainnya menyebutkan bahwa pengembangan SDM adalah bentuk pembelajaran yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas (Cahya et al., 2021). Definisi ini lebih operasional, menekankan pada proses pelatihan dan peningkatan keterampilan teknis secara langsung. Jika dibandingkan, definisi-definisi tersebut memiliki titik temu dalam hal pentingnya pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan, namun berbeda dalam sudut penekanan. Ada yang menyoroti aspek organisasi sebagai sistem strategis (Labola, Suparyadi), sementara lainnya lebih menekankan proses pembelajaran individu dalam kerangka kerja operasional (Cahya et al., Tobing dkk.).

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan proses integral yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, kepemimpinan, dan kesiapan untuk menghadapi perubahan. Pengembangan SDM yang efektif harus

dirancang secara holistik, agar mampu menjawab kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang semakin kompleks.

## Kompetensi

Watson Wyatt dalam Ruky 2009 yang dikutip oleh (Satato et al., 2022), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan kerja individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari *skill*, *knowledge*, dan *attitude* yang dapat diamati serta diterapkan secara nyata dalam mendukung keberhasilan organisasi dan prestasi kerja individu. Selain itu, kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta dipengaruhi oleh budaya kerja (Satato et al., 2022).

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi mencakup lebih dari sekadar pengetahuan pasif, kompetensi menuntut kemampuan aktual untuk melakukan sesuatu. (Setiadiputra Raden Yudhi Pradityo, 2017)juga menekankan bahwa kompetensi mencerminkan kapasitas berkelanjutan dalam bekerja, sehingga perlu dikembangkan secara terus-menerus di lingkungan kerja.

Jika dibandingkan, beberapa definisi menekankan dimensi fungsional kompetensi (seperti keterampilan teknis dan standar kerja), sedangkan yang lain memberi penekanan pada proses pembentukan perilaku dan sikap kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi. Pandangan normatif dari regulasi negara memperkuat pentingnya kompetensi sebagai alat ukur objektif dalam dunia kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah fondasi utama dalam membentuk kinerja karyawan yang efektif. Kompetensi tidak bersifat statis, melainkan harus dikembangkan secara dinamis sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang program pengembangan kompetensi yang menyentuh baik aspek teknis maupun perilaku agar mampu meningkatkan kontribusi individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2012) dalam (Satato et al., 2022)), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Definisi ini menekankan pada aspek hasil (*output*) yang dihasilkan oleh pegawai.

(Saputra & Rahmat, 2024), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang mencerminkan tingkat pencapaian terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja juga mencerminkan *actual performance*, yaitu prestasi nyata yang dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Saepul Bahri, Junengsih, 2024). Bila dibandingkan, terdapat kesamaan dalam hal menekankan hasil kerja yang dapat diukur, namun perbedaannya terletak pada penekanan aspek waktu dan tanggung jawab individu (Saputra & Rahmat) versus penekanan pada

standar dan kuantitas/kualitas kerja (Mangkunegara). Perbedaan ini menggambarkan variasi pendekatan dalam menilai kinerja, baik secara individual maupun organisasional.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bukan hanya mencerminkan apa yang dicapai, tetapi juga bagaimana cara pencapaian itu dilakukan. Evaluasi kinerja yang baik tidak hanya mengukur hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan kualitas proses kerja, keterlibatan, dan kontribusi terhadap nilai-nilai organisasi. Dengan pemahaman ini, organisasi dapat merancang sistem evaluasi yang lebih holistik dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

### **Strategi Pengembangan SDM Berkelanjutan**

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan rencana yang sistematis dan terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kinerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Firman, 2020). Strategi ini mencakup berbagai aspek penting seperti pelatihan dan pendidikan, pengembangan kompetensi, pengembangan karier, serta peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan. (Sudarmano, 2019) menambahkan bahwa strategi pengembangan SDM adalah bentuk investasi jangka panjang yang bertujuan meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis.

Beberapa ciri strategi yang efektif menurut (Firman, 2020) antara lain harus terfokus, terstruktur, fleksibel, dan terukur. Artinya, strategi harus memiliki tujuan yang jelas, disusun secara sistematis, mampu menyesuaikan dengan perubahan, dan dapat dievaluasi berdasarkan indikator yang konkret. Sementara itu, menurut (Sudarmano, 2019), strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan harus dirancang tidak hanya untuk menjawab kebutuhan saat ini, tetapi juga mengantisipasi tantangan masa depan melalui penguatan regulasi, teknologi, dan partisipasi aktif karyawan.

Jika dibandingkan, pendekatan Firman cenderung lebih menekankan karakteristik internal dari strategi itu sendiri, seperti struktur dan fleksibilitas, sedangkan Sudarmano menyoroti faktor eksternal dan keberlanjutan jangka panjang dalam merumuskan strategi SDM. Selain itu, pendapat Firman terlihat lebih aplikatif dalam manajemen organisasi sehari-hari, sedangkan pendekatan Sudarmano memiliki orientasi makro dan antisipatif terhadap perubahan global.

Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM yang ideal adalah strategi yang menyatukan dua pendekatan tersebut, yaitu strategi yang terstruktur dan fokus pada peningkatan kompetensi saat ini, namun juga responsif terhadap perubahan dan berorientasi jangka panjang.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier ke dalam kebijakan SDM yang menyeluruh dan berkelanjutan.

Strategi semacam ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompleks. Pengembangan SDM berkelanjutan menjadi fondasi penting untuk menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan mampu bertahan dalam jangka panjang

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dari berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Berbagai pendapat ahli menunjukkan bahwa SDM tidak hanya diposisikan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset utama penggerak ide, inovasi, dan perubahan organisasi. Pengembangan SDM yang dilakukan secara terencana, terstruktur, dan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, mendorong adaptasi terhadap perubahan, dan memperkuat budaya kerja yang produktif. Literatur yang dikaji menunjukkan adanya kesamaan pandangan bahwa elemen penting dalam pengembangan SDM meliputi pelatihan dan pendidikan, penguatan kompetensi, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, serta sistem evaluasi kinerja yang menyeluruh. Perbedaan muncul dalam penekanan pendekatan, di mana sebagian menyoroti sisi teknis dan operasional, sementara lainnya fokus pada sisi strategis dan jangka panjang. Dengan membandingkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif adalah strategi yang memadukan penguatan kapasitas individu dengan sistem kelembagaan yang mendukung. Strategi ini tidak hanya menjawab kebutuhan organisasi saat ini, tetapi juga mempersiapkan kapasitas SDM untuk menghadapi dinamika masa depan. Oleh karena itu, pengembangan SDM bukan sekadar kebutuhan administratif, tetapi merupakan bagian dari komitmen organisasi untuk terus tumbuh, berinovasi, dan bersaing secara berkelanjutan di tengah tantangan global.

Organisasi dianjurkan untuk secara konsisten meningkatkan komitmennya terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang sesuai, penguatan budaya kerja yang mendukung proses belajar, serta penilaian kinerja yang berlangsung terus-menerus. Di samping itu, strategi untuk pengembangan sumber daya manusia harus dirancang dengan sistematis agar dapat beradaptasi dengan perubahan global dan meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.861>
- Erlianti, D., Maduratna, E. S., Priatna, D. K., & Jusdijachlan. (2024). *Buku Referensi MSDM - Teori dan Implementasi Pada Era Digital* (Efitra, Ed.; Ida Kumala). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., & Kusnadi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In S. S. Atmodjo (Ed.), *Suparyanto dan Rosad (2015)*. Eureka Media Aksara.
- Firman, O. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Hasibuan, M. I. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Persaingan Industri Melalui Program Pelatihan. *Jurnal Ecobisma*, 5(1).
- Labola, Y. 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>

- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Nurlaila, L. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(1), 62–72.
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
- Saepul Bahri, Junengsih, W. Lelisa. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Perkasa Cabang Bandung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. Vol.3, No.2, Januari 2024, 3(2), 676.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1), 1–7.
- Setiadiputra Raden Yudhi Pradityo. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi Sdm Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal SAWALA*, 5(1), 16–22.
- Sudarmano. (2019). *Strategi Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Suko, B. (2024). Review Literasi Sistematis: Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 340–347. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1808>
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.