

STRATEGI CERDAS MEMBANGUN KAPASITAS ORGANISASI MELALUI OPTIMALISASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM UNTUK KEUNGGULAN KOMPETITIF

Nasya Handini¹, Mely Darwina², Yudistira³, Arniya⁴, Firman⁵

nhandini@student.umrah.ac.id¹, mdarwina@student.umrah.ac.id², yudistira@student.umrah.ac.id³,
arniya@student.umrah.ac.id⁴, firman@umrah.ac.id⁵

Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan peneliti ini bertujuan agar dapat melatih membangun sebuah kapasitas organisasi dalam pelatihan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan strategi yang cerdas untuk keunggulan yang kompetitif. Dengan adanya strategi cerdas yang di pakai pada sebuah organisasi dapat mencapai sebuah target yang bisa di capai dengan mengembangkan suatu inovasi, kreativitas dapat mengembangkan kapasitas sebuah organisasi. Dalam penelitian ini juga berisi bagaimana mengoptimalkan dan dampak dari sebuah pelatihan dan mengembangkan kapasitas organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif untuk memberikan gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Hasil analisa dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada pengembangan SDM yang efektif tersebut dapat mencakup pada pengembangan dari individu, tim, dan organisasi, sangat penting dalam meningkatkan sebuah organisasi yang unggul. Dalam penelitian ini juga menerapkan peran dari sebuah teknologi dan mengoptimalkan pelatihan agar dapat menunjukkan sebuah keberhasilan jangka panjang pada sebuah organisasi agar bisa menghadapi sebuah tantangan yang terus berubah.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Pengembangan, Organisasi, Strategi Cerdas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mencakup semua upaya, keterampilan dan kemampuan individu yang bekerja didalamnya. Berbagai organisasi mungkin menyebutnya sebagai staf, tenaga kerja, atau karyawan, tetapi makna dasarnya tetap sama: semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut adalah pekerja. Organisasi sering kali membedakan antara pekerja manual dan staf yang melakukan pekerjaan non-jabatan. Pimpinan organisasi harus mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan dapat bekerja dengan baik demi kepentingan organisasi dan diri mereka sendiri.

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi salah satu strategi utama untuk meningkatkan kapasitas organisasi. Namun, banyak organisasi masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengoptimalkan program pelatihan yang mereka jalankan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, terutama di sektor pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam pelayanan publik. Tiga area fungsional utama dalam pengembangan SDM meliputi pengembangan individu (kompetensi), pengembangan tim (kolaborasi), dan pengembangan organisasi (struktur dan proses) (Hecklau, Galeitzke, Flachs, & Kohl, 2016). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tanpa keterlibatan aktif SDM, tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai, meskipun organisasi tersebut dilengkapi dengan teknologi yang canggih. Peralatan modern yang dimiliki Perusahaan tidak akan memberikan manfaat jika SDM tidak berperan aktif. Mengelola

SDM merupakan tugas yang rumit dan kompleks, karena mereka membawa

Strategi sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena melibatkan semua pihak organisasi, fokus pada kelangsungan organisasi, dengan tujuan yang jelas, dan menciptakan nilai tambah. Strategi ini mencakup seluruh aspek dan kedalaman organisasi, mengarahkan perubahan, serta mempertimbangkan interaksi antara organisasi dan lingkungannya. Selain itu, strategi SDM menjadi pusat pengembangan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan merupakan elemen krusial dalam mendorong keberhasilan organisasi. Keunggulan kompetitif adalah kemampuan suatu organisasi untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang usaha, termasuk kesempatan untuk berkembang lebih besar (Hamel dan Prahalad, 1989). Keunggulan ini mencerminkan ciri khas organisasi yang terlihat dari kompetensi inti perusahaan. Menurut Porter (1985), terdapat tiga jenis strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif, yaitu strategi diferensiasi produk, keunggulan biaya, dan strategis fokus.

Pengembangan juga memiliki cakupan yang luas, Menurut Smith, "Development: the growth or realization of a person's ability through conscious or unconscious learning". Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan mencakup semua aspek peningkatan kualitas karyawan, bukan hanya pelatihan. Fokus pengembangan lebih pada kebutuhan jangka Panjang organisasi secara keseluruhan. Hasil dari pengembangan bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka waktu yang lebih lama. Sementara itu, pelatihan ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja saat ini, sedangkan pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan keeterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan dimasa depan.

Dalam membangun strategi dalam suatu organisasi, hal ini diperlukan pelatihan dan pengembangan dalam sumber daya manusianya untuk dapat melatih organisasi yang memiliki keunggulan yang kompetitif, serta dipandang sangat baik oleh orang lain agar dapat memberikan kemampuannya untuk lebih mengeksplorasi semua potensi dalam memajukan organisasi dalam mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memberikan gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Pendekatan ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami fenomena secara mendalam berdasarkan data literatur dan pengalaman empiris yang relevan. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dan menganalisa data sekunder dengan berbagai sumber- sumber yang relevan pada penelitian ini. Reswell (2003) menyatakan bahwa karena situasi lapangan penelitian tidak dimodifikasi dan murni, pendekatan penelitian kualitatif juga dikenal sebagai pendekatan naturalistik. Selain itu, menurut Moleong (2003), penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif dari perilaku orang yang diamati dalam bentuk kata-kata tertulis dan lisan. Penelitian ini berusaha juga memahami secara detail bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan SDM diterapkan, serta proses yang terlibat dalam membangun kapasitas organisasi secara cerdas dan efektif. Melalui pengumpulan data dan analisis, peneliti dapat mengungkapkan pengalaman dan pandangan dari manajer, peserta pelatihan, serta pihak terkait lainnya tentang efektivitas dan tantangan dalam optimalisasi pelatihan. Analisis data kualitatif membantu juga dalam mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mendukung keberhasilan strategi, termasuk aspek budaya organisasi, persepsi peserta, serta kendala yang dihadapi. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, peneliti dapat menyajikan gambaran yang lengkap dan mendalam mengenai implementasi strategi cerdas dalam pembangunan

kapasitas organisasi, sekaligus memberi insight yang tidak hanya bersifat statistik tetapi juga kontekstual dan maknawi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Cerdas dalam Pembangunan Kapasitas Organisasi

Pembangunan kapasitas organisasi di era digital memerlukan strategi yang cerdas dan adaptif, terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM). Strategi ini harus mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Menurut Hecklu et al. (2016), integrasi teknologi dalam proses pelatihan dapat mempercepat transfer pengetahuan dan keterampilan, memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan secara fleksibel. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan pasar yang terus berubah.

Selain itu, pentingnya membangun budaya inovasi dalam organisasi tidak dapat diabaikan. Eade (1998) menekankan bahwa budaya yang mendukung kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan dapat memperkuat kapabilitas organisasi. Organisasi yang menciptakan ruang bagi karyawan untuk berbagi ide dan melakukan eksperimen memiliki peluang yang lebih besar untuk beradaptasi dan berinovasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa organisasi yang mengedepankan pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dengan menghadapi tantangan di pasar (Albrecht et al., 2015).

Dalam merancang strategi pengembangan SDM, para pemimpin organisasi perlu mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk keterampilan teknis dan soft skills. Ahmad (2015) menyatakan bahwa pengembangan SDM yang terencana dan menyeluruh tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun kemampuan interpersonal yang mendukung kerja tim dan kolaborasi. Oleh karena itu, pelatihan harus mencakup pengembangan kerampilan social, seperti komunikasi dan kepemimpinan, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Selanjutnya, evaluasi berkelanjutan menjadi elemen kunci dalam strategi pengembangan kapasitas organisasi. Evaluasi tidak hanya berfungsi untuk mengukur pencapaian target, tapi juga untuk mengidentifikasi area yang perlu di perbaiki dalam program pelatihan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan system evaluasi yang terstruktur dapat merespon perubahan kebutuhan dengan lebih cepat dan efektif (Boon et al., 2019). Dengan demikian, organisasi mampu menjamin relevansi program pelatihan dan efektifitas dalam meningkatkan kinerja SDM.

Penerapan teknologi digital dalam pengembangan kapasitas SDM harus dilakukan secara strategi. Digitalisasi proses administrasi dan penggunaan alat analitik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat pengambilan keputusan. Dengan menerapkan strategi cerdas dalam pembangunan kapasitas organisasi melalui optimalisasi pelatihan dan pengembangan SDM, diharapkan organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar yang terus berubah.

Optimalisasi Pelatihan dan Pengembangan SDM

Optimalisasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan yang efektif tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat kemampuan manajerial dan kepemimpinan mereka. Dalam konteks ini, pelatihan kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang sangat relevan.

Menurut Apriliana dan Nawangsari (2021), pelatihan berbasis kompetensi dapat membantu karyawan dalam mengembangkan potensi mereka, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang terlatih dengan baik akan memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan yang terus berubah, serta mampu beradaptasi dengan kebutuhan pasar yang dinamis.

Pengembangan SDM harus disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan spesifik dari masing-masing organisasi. Muryani et al. (2022) menyatakan bahwa pelatihan yang baik harus melibatkan analisis kebutuhan yang mendalam, sehingga materi yang disampaikan dapat relevan dan aplikatif. Dengan menggunakan metode pelatihan daring, seperti yang dilakukan dalam program pengabdian ini, diharapkan dapat menjangkau peserta dari berbagai daerah, termasuk yang memiliki keterbatasan akses. Hal ini sejalan dengan temuan Salim dan Arief (2018), yang menunjukkan bahwa pelatihan yang adaptif terhadap konteks lokal dapat meningkatkan efektivitas dan penerimaan peserta.

Dalam pelaksanaan pelatihan, penting untuk melibatkan peserta secara aktif melalui diskusi dan interaksi, sehingga mereka dapat menyerap materi dengan lebih baik. Sari et al. (2022) menegaskan bahwa pembelajaran yang interaktif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, optimalisasi pelatihan dan pengembangan SDM bukan hanya sekadar kegiatan, tetapi merupakan investasi strategis yang dapat menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Keunggulan Kompetitif

Sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin bertahan dalam lingkungan yang kompetitif biasanya memerlukan berbagai sumber daya yang dapat diandalkan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Hanya dengan pelatihan saja tidaklah cukup; pengembangan juga merupakan upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Munaty menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah istilah yang berhubungan dengan upaya terencana yang diselenggarakan untuk menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi (Munaty et al. , 2022). Untuk itu, organisasi perlu melaksanakan pelatihan dan pengembangan melalui program yang terencana. Dengan memilih jenis pelatihan dan pengembangan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai (Carolyn Tiara et al., 2023). Hal ini menjadi kebutuhan yang terus-menerus bagi organisasi untuk memperbarui praktik sumber daya manusia.

Penelitian sebelumnya oleh Bhutto et al. (2022) dan Daniel (2020) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan karyawan alat yang efektif untuk mencapai kesuksesan, baik secara pribadi maupun organisasi. Selain itu, Cahya et al. (2021b) menekankan pentingnya menetapkan metode pelatihan dan pengembangan sebelum program dilaksanakan, serta menyesuaikannya dengan kegiatan dan kebutuhan peserta, agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam organisasi. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan), dan psikomotorik (perilaku), serta untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi perubahan dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan (Bariqi, 2018). Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Diharapkan, dengan adanya pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan akan membaik dan keterampilan mereka dapat diperbarui untuk mendukung kinerja yang lebih efektif dan efisien (Cahya et al. , 2021b).

Proses pelatihan dan pengembangan berkaitan langsung dengan karyawan. Setelah mengikuti program tersebut, karyawan diharapkan mendapatkan keterampilan yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak mengikuti (Andayani & Hirawati, 2021a). Meskipun pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting dalam mempertahankan retensi karyawan, upaya ini tidaklah cukup. Ada berbagai faktor lain yang juga berperan, seperti hubungan antar karyawan, manajemen kinerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk mengenali faktor-faktor ini selain program pelatihan dan pengembangan.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tidak hanya berdampak pada karyawan dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuannya dalam bekerja, tetapi juga memberikan manfaat positif bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur hasil kerja mereka. Menurut pendapat lain, kinerja didefinisikan sebagai pencapaian kerja karyawan yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah hasil akhir dari kerja mereka, yang diukur berdasarkan sejauh mana tujuan perusahaan tercapai melalui penilaian hasil kerja (Hidayat & Aziz, 2022). yang terbentuk dari usaha mereka, diukur melalui sejauh mana tujuan perusahaan dapat tercapai berdasarkan penilaian hasil kerja (Hidayat dan Aziz, 2022).

Melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif, kinerja karyawan dapat ditingkatkan, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif. Hal ini tentu saja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kesuksesan Organisasi

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung tujuan strategis perusahaan. Berikut adalah beberapa poin utama terkait strategi SDM yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut:

1. Rekrutmen dan Seleksi: Manajer SDM bertanggung jawab untuk merekrut dan memilih karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mempekerjakan individu dengan keterampilan dan kompetensi yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan merupakan langkah krusial untuk mencapai keberhasilan.
2. Pengembangan Karyawan: Pembelajaran dan pengembangan merupakan elemen fundamental dalam strategi SDM. Manajer SDM perlu merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti terhadap tujuan strategis perusahaan.
3. Kompensasi dan Tunjangan: Menyusun strategi kompensasi yang menarik sangat penting untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Paket gaji dan tunjangan yang kompetitif mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis.
4. Hubungan Karyawan: Membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas. Strategi hubungan karyawan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.
5. Keselarasan dengan Strategi Bisnis: Praktik manajemen SDM harus sejalan dengan strategi bisnis perusahaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua tindakan SDM mendukung arah dan tujuan strategis organisasi, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menekankan bahwa pengembangan kapasitas organisasi melalui optimalisasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah strategis yang penting untuk menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis. Organisasi saat ini tidak cukup hanya bergantung pada teknologi mutakhir atau struktur kerja yang efisien; mereka harus menjadikan kualitas dan kompetensi SDM sebagai inti dari keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Pelatihan dan pengembangan SDM yang dirancang secara cermat—melalui analisis kebutuhan yang mendalam, pendekatan berbasis kompetensi, dan pemanfaatan teknologi digital—telah terbukti mampu meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, dan kepemimpinan karyawan. Hal ini tidak hanya membantu meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat sinergi tim dan menyesuaikan struktur organisasi secara adaptif. Program pelatihan yang baik dapat mengembangkan soft skills seperti komunikasi dan kolaborasi, serta menumbuhkan semangat inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di lingkungan kerja. Selain itu, strategi SDM yang efektif juga mencakup aspek manajerial seperti rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat, pengembangan karir, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Semua elemen ini harus selaras dengan strategi bisnis organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang nyata dan terukur.

Evaluasi sistematis terhadap program pelatihan juga sangat penting untuk memastikan efektivitasnya dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan teknis, melainkan sebuah proses strategis yang harus dikelola secara berkelanjutan. Keberhasilan organisasi dalam jangka panjang ditentukan oleh seberapa baik pelatihan dan pengembangan SDM dapat membentuk individu yang unggul, loyal, dan siap menghadapi perubahan yang terus menerus.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi cerdas dalam pengelolaan dan pengembangan SDM tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja internal organisasi, tetapi juga menjadi pondasi utama dalam meraih posisi unggul di tengah persaingan global yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Cara Xpander melakukan perencanaan dan proses pemasaran). Peng: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(1), 1025-1033.
- Djaja, D. K., Qodir, A., Siminto, S., Suprpto, S., Amri, N., & Ikhlas, A. (2023). Pelatihan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Terkini. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 13325-13331.
- Djalante, A. (2025). Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada Sekretariat Daerah Makassar: Systematic Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 6545-6554.
- Hikmawati, N. M., Astutik, E. W., & Galuh, N. (2025). Strategi Meningkatkan Kapasitas Pengembangan Civic Skills Mahasiswa Hima PPKn Dalam Berorganisasi. *Journal Scientific of Mandalika (JSM) e-ISSN 2745-5955| p-ISSN 2809-0543*, 6(3), 571-578.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., & Desara, M. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101-114.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- Nugraha, N. D. (2004). *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) dalam Mendukung*

- Pelaksanaan Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 1(3), 1-10.
- Nurdin, M. (2024). *Capacity Building dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Humanika., (2009). *Buku Teori Organisasi dan Administrasi*.
- Siregar, A., & Riofita, H. (2024). Manajemen strategis dan proses pemasaran (Studi kasus: Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Tareamansyah, A., & Isnawijayani, I. (2021). Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(3).
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR?. *Human resource management review*, 25(2), 188-204.