



Submit: 19-06-2024

Review: 19-06-2024

Accepted: 19-06-2024

Publish: 19-06-2024

SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA YANG BERDAYA SAING DI ERA GLOBAL

Ita Yoeli Astari^{1*}, Bella Arum Kristanti², Bella Paradita²

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Universitas Kahuripan Kediri, Jl. Pb. Sudirman No.25, Plongko, Pare, Kec. Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur,, Indonesia, Kode pos 64212
ita@kahuripan.ac.id¹, bella@kahuripan.ac.id², bellaparadita@kahuripan.ac.id³

No. Telp: 081555814000

Abstrak: Urgensi pembangunan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidakpastian, langkah strategis ini sudah selayaknya mendapatkan dukung penuh dari seluruh pemangku kepentingan Penguatan sumber daya manusia menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi politik dan budaya. Oleh karena itu pilihan strategi pembangunan dengan fokus utama pembangunan sumber daya manusia sangat tepat untuk menjawab tantangan bagi Indonesia. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mendeskripsikan suatu hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia indonesia yang berdaya saing di era global. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan paradigma positif, yaitu penelitian dilakukan dengan menganalisis kondisi sumber daya manusia yang ada di Indonesia secara ekonomi dan lebih fokus pada kondisi objek alami di mana peneliti berfungsi sebagai instrumen kunci. Analisis data dilakukan dengan menggunakan induktif pendekatan dengan selalu menekankan lebih pada makna daripada generalisasi. Tinjauan literatur yang disajikan dalam penelitian ini penting untuk memperdalam penelitian. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk mengarungi era globalisasi akibat adanya revolusi industri 4.0, dimana hal tersebut menuntut adanya aktivitas yang cerdas, layanan cerdas, dan produk inovatif. Sebab, akan banyak beberapa jenis pekerjaan yang akan terdampak akibat adanya kecerdasan buatan dan otomatisasi. Di masa depan, persaingan kompetensi dan kemampuan dari sumber daya manusia akan menjadi agenda utama para pemimpin perusahaan untuk menghadapi era globalisasi yang terus berkembang seperti saat ini. Kemudian untuk dapat menciptakan dan membentuk sumber daya manusia Indonesia yang unggul dan berkualitas dapat dilakukan dengan megembangkan pendidikan yang berkarakter.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Daya Saing, Era Global, Pendidikan

Abstract: The urgency of developing human resources is a key factor in winning global competition, which has the consequence of increasingly tight competition amidst uncertainty. This strategic step deserves full support from all stakeholders. Strengthening human resources towards superior people has a close correlation with increasing productivity work, in winning the competition amidst rapid changes in the world of business, political economy and culture. Therefore, the choice of a development strategy with the main focus on human resource development is very appropriate to answer the challenges for Indonesia. The purpose of this writing is to describe something that can be done to create Indonesian human resources that are competitive in the global era. This research includes qualitative research with a positive paradigm, namely research carried out by analyzing the condition of human resources in

Indonesia economically and focusing more on the condition of natural objects where the researcher functions as a key instrument. Data analysis was carried out using an inductive approach, always emphasizing more on meaning than generalization. The literature review presented in this study is important to deepen the research. The results of this research found that Indonesia really needs superior human resources to navigate the era of globalization due to the industrial revolution 4.0, which demands smart activities, smart services and innovative products. Because, many types of work will be affected by artificial intelligence and automation. In the future, competition for the competencies and abilities of human resources will be the main agenda for company leaders to face the era of globalization that continues to develop like today. Then, to be able to create and shape superior and quality Indonesian human resources, this can be done by developing character education.

Keywords: *Human Resources, Competitiveness, Global Era, Education*

PENDAHULUAN

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) mulai tahun 2019 dan selanjutnya menjadi strategi utama pembangunan bangsa Indonesia pada periode-periode selanjutnya. Urgensi pembangunan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidakpastian, langkah strategis ini sudah selayaknya mendapatkan dukung penuh dari seluruh pemangku kepentingan (Sugiarto, 2019).

Penguatan sumber daya manusia menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi politik dan budaya. Oleh karena itu pilihan strategi pembangunan dengan fokus utama pembangunan sumber daya manusia sangat tepat untuk menjawab tantangan bagi Indonesia, mengingat Indonesia saat ini berada dalam periode Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan Revolusi Industri 4.0 yang menuntut sumber daya manusia Indonesia yang terampil dan unggul agar memiliki daya saing yang tinggi sehingga memiliki kontribusi dalam pembangunan bangsa (Sugiarto, 2019).

Oleh karena itu, untuk saat ini dan di masa yang akan datang, sumber daya manusia yang memiliki daya saing akan menjadi kebutuhan bagi setiap pelaku bisnis di Indonesia ketika dia ingin bersaing di pasar global. Kondisi ini akan mendorong terjadinya masif transformasi di semua level dan unit bisnis karena setiap pelaku bisnis dapat memasuki negara lain dan memasarkan produk atau jasanya dengan mudah, mengingat tidak ada lagi batasan nyata sehingga profesionalisme setiap bisnis menjadi aktor yang sangat diprioritaskan sebagaimana tanpak dalam pengambilan keputusan bisnis dan inovasi berkelanjutan (Tayibnapis et al., 2018).

Salah satu penentu untuk dapat berinovasi tanpa henti dan berkelanjutan adalah kesiapan dunia bisnis dalam membangun dan menyiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas global, dalam arti memiliki bakat dengan kompetensi tinggi standar di bidangnya masing-masing dan memiliki karakter kuat yang dapat bersaing di tingkat global. Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul sebagai modal dasar, mengingat perubahan teknologi yang menandai revolusi industri 4.0 telah

mengubah peta politik dan ekonomi yang mengakibatkan banyak perubahan elemen dunia kerja dan bisnis dengan basis sistem dan otomatis (Tayibnaxis et al., 2018).

Otomatisasi memang akan dapat menghapus pekerjaan lama, namun juga akan mampu mendorong lahirnya pekerjaan baru. Otomatisasi tidak hanya memberikan kompensasi untuk kehilangan pekerjaan, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan biaya produksi, dan meningkatkan permintaan domestik untuk menggantikan hilangnya pekerjaan karena kemajuan teknologi, termasuk munculnya profesi baru. Oleh karena itu, kajian terkait bagaimana menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang berdaya saing di era global perlu untuk dilakukan.

TINJAUAN LITERATUR

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu pembangunan bangsa, sedang secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Sekalipun peningkatan sumber daya aparatur reformasi melalui *strategy learning organization*. Hal tersebut dapat dipahami karena seringkali *training-training* yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan (Hasibuan, 1990).

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* dalam pembangunan. Pada konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi kontribusinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian rupa agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat. Eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Almasri, 2020).

Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi. Dari pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu (Almasri, 2020).

B. Daya Saing Sumberdaya Manusia

Daya saing diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki dalam membuat dan menjaga lingkungan daya saing perusahaan secara berkesinambungan. Martens mendefinisikan daya saing (*competitiveness*) sebagai sebuah disposisi untuk berusaha mendapatkan kepuasan saat membandingkan antara hasil

dengan standar kelayakan. Dalam definisi tersebut, daya saing dipandang sebagai capaian perilaku (*achievement behavior*) dalam konteks persaingan, melalui evaluasi sosial sebagai komponen kunci (Weinberg & Gould, 2021).

Pekerja (*worker*) merupakan manusia yang memiliki sumber daya cerdas, bukan merupakan sumber daya, aset, atau faktor produksi yang siap dipakai. Pekerja juga diartikan sebagai tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja para pengusaha dengan menerima upah (Hartanto, 2019). Seorang pekerja yang produktif akan selalu berupaya dalam meningkatkan efektivitas kerja yang dimiliki, dan hal tersebut akan berdampak terhadap adanya produk atau jasa yang memiliki daya saing tinggi di pasar. Apabila pekerja bekerja dengan produktivitas tinggi maka akan menghasilkan daya saing yang tinggi pula (Aroef & Djamal, 2019).

Dengan demikian, daya saing pekerja (*worker competitiveness*) adalah kemampuan pekerja untuk menjaga dan menciptakan lingkungan daya saing perusahaan secara berkesinambungan, sehingga dapat diperbandingkan dengan standar dan pencapaian kepuasan hasil kerja.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan paradigma positif, yaitu penelitian dilakukan dengan menganalisis kondisi sumber daya manusia yang ada di Indonesia secara ekonomi dan lebih fokus pada kondisi objek alami di mana peneliti berfungsi sebagai instrumen kunci (Creswell & Creswell, 2018). Analisis data dilakukan dengan menggunakan induktif pendekatan dengan selalu menekankan lebih pada makna daripada generalisasi. Tinjauan literatur yang disajikan dalam penelitian ini penting untuk memperdalam penelitian. Ini dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena perkembangan sumber daya manusia di Indonesia menuju sumber daya manusia yang berdaya saing di era persaingan global yang berlangsung saat ini (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia di Indonesia

Saat ini, pembangunan sumber daya manusia menjadi kunci kebangkitan Indonesia di masa yang akan datang, dimana titik dimulainya pembangunan sumber daya manusia adalah dengan menjamin kesehatan ibu hamil, sejak hamil, kesehatan bayi, kesehatan balita serta kesehatan anak-anak banga yang masih dalam usia sekolah, sebab kondisi ini merupakan umur emas untuk mencetak manusia yang unggul (Hamid et al., 2020).

Pilihan tersebut harus diakui tepat dan strategis. Hal ini berdasar fakta bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki bangsa ini ternyata masih rendah. Indikator tingkat kualitas sumber daya manusia terlihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) 2019 yang menyebut proporsi penduduk yang umurnya 15 tahun ke atas yang punya ijazah tinggi hanya 8,8%, SMA hanya 26,4%, SMP 21,2%, SD paling banyak, yakni 43,7% (Zubaedah & Rochim, 2019).

Kondisi demikian bukan hanya memengaruhi kesiapan Indonesia menghadapi tantangan era industri 4.0, tetapi juga mempersulit upaya

memotong lingkaran setan kemiskinan. Hal ini juga menjadi perhatian Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhanas). Berdasar hasil penelitian Pendidikan Reguler Lemhanas Angkatan LIX, diketahui peningkatan modal manusia nasional belum menunjukkan penguatan yang optimal, padahal SDM Indonesia punya potensi besar. Menurut data yang di himpun oleh World Bank terkait Human Capital Indeks menunjukkan peringkat Indonesia yang masih rendah dengan skornya hanya 0,53. Di sisi lain dunia kini menghadapi era disrupsi 4.0 yang mempersyaratkan SDM unggul (Zubaedah & Rochim, 2019).

Tantangan dalam Menciptakan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia

Pada masa sekarang ini daya saing perusahaan tidak lagi terletak pada keunggulan di bidang teknologi produk dan proses atau memiliki pasar yang diproteksi dan diregulasi, atau memiliki modal tetapi justru pada kepemilikan sumber daya manusia yang berkualitas (Rizka A S, 2021). Sumber daya manusia merupakan asset yang sulit diperdagangkan atau ditiru, langka, cocok yang memberikan keunggulan kompetitif perusahaan secara berkelanjutan. Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh CEO General Electric, Jack Welch yang menyatakan satu-satunya cara General Electric berkompetisi adalah keunggulan sumber daya manusia. Demikian pula yang dikatakan CEO dari Chrysler Corp dan Unilever NV yang menekankan sumber daya manusia sebagai modal dalam menghadapi globalisasi (Schuler & Jackson, 1997).

Pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai dasar utama suatu organisasi dalam memperoleh keunggulan bersaing disebabkan adanya perubahan lingkungan yang menciptakan tantangan-tantangan baru bagi organisasi (Aji et al., 2023). Terdapat 8 tantangan kompetitif yang dihadapi organisasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang, yaitu (Ulrich, 1997):

1. Globalisasi

Globalisasi adalah suatu keadaan yang penuh keanekaragaman, kemenduaan dan kompleksitas atau penyatuan dunia tanpa batas. Pada konsteks tantangan ini, suatu organisasi harus dapat meningkatkan kemampuan untuk belajar dan bekerja sama, mengelola perbedaan, dan kompleksitas. Peran penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia global adalah kemampuan peningkatan adaptasi dan koordinasi. Konsekuensinya diperlukan strategi jangka panjang negara atau perusahaan dalam mengantisipasi dan merespon perubahan untuk dapat lebih kompetitif dalam pasar dunia.

2. Kompetensi dan Modal Intelektual

Kompetensi dan modal intelektual menuntut organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, perspektif dan pengalaman dalam mengelola bisnis global.

3. Profitability throught cost and growth

Setiap organisasi dituntut untuk mendapatkan profitabilitas melalui efisiensi atau penghematan biaya produksi, biaya sumber daya manusia dan pengeluaran lainnya. Disisi lain untuk meningkatkan pertumbuhan

pendapatan dengan cara menarik user dan selalu inovatif dalam menciptakan produk atau jasa baru.

4. Teknologi

Adanya teknologi mengakibatkan proses produksi lebih cepat dan dunia menjadi semakin kecil. Tantangan ini menuntut pengelola mampu menjadikan teknologi yang ditawarkan mudah penggunaannya dan bermanfaat.

5. Kapabilitas

Kapabilitas menyangkut kapabilitas yang berwujud seperti teknologi yang dimiliki dan kapabilitas tak berwujud seperti kemampuan untuk berubah, fleksibel, memiliki kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dan lain-lain.

6. Change, change and change some more

Organisasi harus selalu berubah secara terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya, berinovasi terus menerus dan menciptakan strategi baru untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan user.

7. Value chain for business competitiveness and HR services

Value chain yang berorientasi pada user responsive

8. Turnround is not transformation

Transformasi yang menekankan pada perubahan yang fundamental

Konsep Pengembangan SDM Berkualitas

Pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) secara makro merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa (Rizka A S, 2021). Dan secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*) (Rizki Aulia et al., 2022). Dengan kata lain pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal (Notoatmodjo, 1998).

Ahmad Sanusi mengemukakan jika abad silam disebut abad kualitas produk/jasa, maka masa kini merupakan abad kualitas SDM (Noor et al., 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas dan pengembangan kualitas SDM bukan lagi merupakan isu atau tema-tema retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa (Sanusi, 1998).

Pengembangan SDM adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas SDM lebih ditingkatkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi (Brito & Oliveira, 2016). Sedangkan pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM

melalui upaya pendidikan tidak sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja, tetapi juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat (Ansori, 2015).

Program peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktifitas, moral, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas lembaga dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Fungsi dan orientasi pendidikan dan peningkatan kualitas SDM telah dibuat dalam suatu kebijakan Depdiknas dalam tiga strategi pokok pembangunan pendidikan nasional, yaitu: 1) Pemerataan kesempatan pendidikan, 2) Peningkatan relevansi dan kualitas pendidikan dan 3) Peningkatan kualitas manajemen pendidikan (Harun, 2003).

Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Agar Memiliki Daya Saing Melalui Pendidikan

Pendidikan merupakan lembaga yang sangat penting yang berperan aktif dalam menanamkan karakter bangsa yang menjadi tujuan bersama. Oleh karena itu, melalui pendidikan diharapkan penanaman akan karakter bangsa dapat dilakukan pada peserta didik yang merupakan generasi penerus bangsa. Keberadaan dan peran pendidik dalam proses pembelajaran tidak dapat digantikan oleh siapapun dan apapun. Pendidik yang handal, profesional dan berdaya saing tinggi, serta memiliki karakter yang kuat dan cerdas merupakan modal dasar dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkarakter, cerdas, dan bermoral tinggi.

Perlu kita sadari bahwa akibat perkembangan sains dan teknologi kontemporer saat ini kita dihadapkan pada suatu era digital dan cybermedia dimana peran dosen akan menjadi tertantang dan mahasiswa dituntut untuk menjadi lebih cerdas. Di samping itu, tumbuhnya berbagai pemikiran dan paham yang cenderung destructive sehingga dapat membahayakan bagi generasi muda. Hanya generasi muda yang cerdas dan berpendidikan yang mampu bertahan dari posisi ini.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan yang berkarakter dilakukan melalui (Ansori, 2015):

- a) Pengelolaan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara profesional demi terciptanya tujuan pendidikan nasional.
- b) Penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dengan melibatkan pemerintah, masyarakat, dan individu yang bersangkutan.
- c) Pengembangan kurikulum dengan mengakomodasi kebutuhan yang sesuai dengan dinamika kebutuhan yang beraneka ragam.
- d) Menjadikan tenaga kependidikan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai teladan dalam kehidupan bermasyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian adalah 1) Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk mengarungi era globalisasi akibat adanya revolusi industri 4.0, dimana hal tersebut menuntut adanya aktivitas yang cerdas, layanan cerdas, dan produk inovatif. Sebab, akan banyak beberapa jenis pekerjaan yang akan terdampak akibat adanya kecerdasan buatan dan otomatisasi. Di masa depan, persaingan kompetensi dan kemampuan dari sumber daya manusia akan menjadi agenda utama para pemimpin perusahaan untuk menghadapi era globalisasi yang terus berkembang seperti saat ini; an 2) Untuk dapat menciptakan dan membentuk sumber daya manusia Indonesia yang unggul dan berkualitas dapat dilakukan dengan megembangkan pendidikan yang berkarakter.

SARAN

Dalam meningkatkan modal manusia yang berdaya saing dibutuhkan strategi yang cerdas untuk dapat mengoptimalkan potensi individu, maka sudah sewajarnya perusahaan memfasilitasi dan membiayai proses pelatihan dan pengembangan karyawan secara kontinyu, memberikan reward kepada karyawan terlebih apabila karyawan dapat melampaui target perusahaan karena karyawan merupakan asset paling berharga bagi perusahaan. Para manajer dituntut untuk dapat menciptakan program formal yang dapat memberikan semangat bagi karyawannya untuk berinovasi dan berkreasi secara optimal. Hal ini untuk menjadikan perusahaan agar memiliki daya saing. Pelatihan dan pengembangan memang tidak cukup, namun lebih dari itu pihak manajemen dituntut untuk menumbuhkan komitmen untuk membuka babak transparansi demi tumbuhnya semangat kreatifitas dan inovasi. Kemudian perlu dilakukan penelitian yang berkelanjutan untuk melihat bagaimana fungsi sumber daya manusia dalam menghadapi peluang dan tantangannya di era globalisasi saat ini maupun di masa yang akan datang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami sampaikan terima kasih kepada kepada almamater dan seluruh pihak yang mendukung terselesaikan penelitian ini. Selain itu kepada kepada rekan sejawat, yang selalu mensupport terselesaikannya peneliti ini.

REFRENSI

- Aji, G., Saifullah, E., Balistik, N. N., Nabila, A., & Afiyah, I. N. H. (2023). Analisis Strategi Fungsional Sumber Daya Manusia dan Pemasaran. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 107-115. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i2.203>
- Almasri, M.N., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), pp.133-51.

- Ansori, A.H., 2015. Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Qathruna*, 2(2), pp.19-56.
- Aroef, M. & Djamal, J.S., 2009. *Grand Techno-Economic Strategy: Siasat Memicu Produktivitas untuk Memenangkan Persaingan Global*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Brito, R., & Oliveira, L. (2016). The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance. *Brazilian Business Review*, 13(3), 90–110. <https://doi.org/10.15728/bbr.2016.13.3.5>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Mixed Methods Procedures*. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M ethods Approaches*.
- Hamid, R. S., Bachri, S., Salju, & Ikbali, M. (2020). *PANDUAN PRAKTIS EKONOMETRIKA: Konsep Dasar dan Penerapan Menggunakan EViews 10*.
- Hartanto, F.M., 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: PT. Mizan Publika.
- Harun, C.Z., 2003. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Balitbang Diknas*, 4(1), pp.1-17.
- Hasibuan, M.S., 1990. *Manajemen Kepegawaian*. 2nd ed. Bandung: Alumni.
- Noor, J., Tunnufus, Z., Handrian, V. Y., & Yumhi, Y. (2023). Green human resources management practices , leadership style and employee engagement : Green banking context. *Heliyon*, 9(12), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22473>
- Notoatmodjo, S., 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rizka A S, Z. & G. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kota Ja. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Jambi*, 6(3), 136-148.
- Rizki Aulia, M., Pakpahan, E., & Krisna Marpaung, F. (2022). The Influence Of Human Resources Competence, Organizational Culture Influence And Transformational Leadership Style On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As Intervening Variable At Pdam Tirtanadi Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(5), 1386–1391. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i5.622>
- Sanusi, A., 1998. *Pendidikan Alternatif*. Bandung: Grafindo Media Pratama.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi Abad 21*. 1st ed. Jakarta: Erlangga.
- Sugiarto, E.C., 2019. *Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul*. [Online] Available at:

https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_mania_sdm_menuju_indonesia_unggulan [Accessed September 2019].

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.

Tayibnapi, A.Z., Wuryaningsih, R.E. & Gora, R., 2018. Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 7(8), pp.1-6.

Ulrich, D., 1997. *Human Resources Champion : The Next Agenda For Adding Value and Delivering Results*. 1st ed. Boston: Harvard Business School Press.

Weinberg, R.S. & Gould, D., 2011. *Foundation of Sport and Exercise Psychology*. 1st ed. Champaign, Illinois: Human Kinetics.

Zubaedah, N. & Rochim, A., 2019. Membangun SDM Wujudkan Indonesia Unggul. [Online] Available at: <https://nasional.sindonews.com/read/1430422/15/membangun-sdm-wujudkan-indonesia-unggulan-1565917612> [Accessed September 2019].