Vol. 1, No. 1 Juni 2024, Hal. 35-41
https://jurnalamanah.com/index.php/amanahmengabdi

Membangun Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan yang Berkelanjutan

Angga Juanda*[1], Kamsidik[2], Gunarda[3]
[1,2,3]Universitas Pamulang
E-mail: dosen02240@unpam.ac.id[1], dosen02064@ unpam.ac.id [2], dosen00435@ unpam.ac.id [3]

Diterima 15/April/2024| Direvisi 20/Mei/2024 | Disetujui 01/Juni/2024

Abstract

Building human resources for a sustainable future is an important approach in providing a competent and adaptive workforce in facing future challenges, especially in the context of technological, environmental and social change. This involves a series of steps, including investment in education, training and skills development relevant to future needs. Quality education is the main foundation in building strong human resources. This includes formal education, such as schools and colleges, as well as non-formal and informal education to improve digital literacy, interpersonal skills and creativity. Continuous training is also important to ensure that the workforce can keep up with developments in technology and innovation. In addition, gender equality and social inclusion are an integral part of building sustainable human resources. Encouraging women's participation in education and the world of work, as well as ensuring fair access for minority and marginalized groups, will create a more inclusive and sustainable environment. Finally, paying attention to environmental sustainability is also important in building human resources for the future. Involving education about the importance of environmental conservation, developing environmentally friendly skills, and promoting sustainable practices in the world of work will help create a workforce that cares about the environment and is ready to face the challenges of climate change in the future. With a holistic and sustainable approach, we can create resilient and adaptive human resources for a sustainable future.

Keywords*: HR, sustainable HR, building HR*

Abstrak

Membangun sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan adalah suatu pendekatan yang penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif dalam menghadapi tantangan masa depan, terutama dalam konteks perubahan teknologi, lingkungan, dan sosial. Hal ini melibatkan serangkaian langkah, termasuk investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan masa depan. Pendidikan yang berkualitas adalah fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang tangguh. Ini meliputi pendidikan formal, seperti sekolah dan perguruan tinggi, serta pendidikan non-formal dan informal untuk meningkatkan literasi digital, keterampilan interpersonal, dan kreativitas. Pelatihan berkelanjutan juga penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat terus mengikuti perkembangan teknologi dan inovasi. Selain itu, kesetaraan gender dan inklusi sosial merupakan bagian integral dari membangun sumber daya manusia yang berkelanjutan. Mendorong partisipasi perempuan dalam pendidikan dan dunia kerja, serta memastikan akses yang adil bagi kelompok minoritas dan marginal, akan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Terakhir, memperhatikan keberlanjutan lingkungan juga penting dalam membangun sumber daya manusia untuk masa depan. Melibatkan pendidikan tentang pentingnya pelestarian lingkungan, mengembangkan keterampilan yang ramah lingkungan, dan mempromosikan praktik berkelanjutan dalam dunia kerja akan membantu menciptakan tenaga kerja yang peduli terhadap lingkungan dan siap menghadapi tantangan perubahan iklim di masa depan. Dengan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, kita dapat menciptakan sumber daya manusia yang tangguh dan adaptif untuk masa depan yang berkelanjutan.

Kata kunci*: SDM, SDM berkelanjutan, membangun SDM*

1. PENDAHULUAN

Dalam era yang terus berkembang dengan laju teknologi yang semakin cepat dan perubahan global yang dinamis, membangun sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan menjadi sebuah keniscayaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama setiap

bangsa, yang tidak hanya menentukan keberhasilan ekonomi suatu negara, tetapi juga menjadi fondasi bagi kemajuan sosial, budaya, dan lingkungan. Dalam konteks global yang terhubung erat, tantangan dan peluang dalam membangun sumber daya manusia menjadi semakin kompleks dan mendesak untuk diatasi.

1. Pentingnya Membangun Sumber Daya Manusia

   Membangun sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang strategis bagi setiap negara. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja saat ini, tetapi juga memiliki kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal, suatu negara dapat meningkatkan daya saingnya dalam pasar global, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan menciptakan kondisi yang mendukung pembangunan berkelanjutan.

   Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, sumber daya manusia yang berkualitas memainkan peran yang sangat penting. Masa depan yang berkelanjutan tidak hanya mencakup pertumbuhan ekonomi yang stabil, tetapi juga kesetimbangan ekologis, keadilan sosial, dan inklusi yang merata bagi semua lapisan masyarakat. Untuk mencapai hal ini, diperlukan upaya yang terarah dalam membangun sumber daya manusia yang mampu menjadi agen perubahan positif dalam berbagai bidang kehidupan.

2. Tantangan dalam Membangun Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan yang Berkelanjutan

   Meskipun pentingnya pembangunan sumber daya manusia diakui secara luas, namun masih terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Salah satu tantangan utama adalah akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. Di banyak negara, terutama di daerah pedesaan dan daerah terpencil, masih terdapat kesenjangan akses terhadap pendidikan yang berkualitas. Hal ini mengakibatkan banyak individu yang tidak memiliki akses yang sama terhadap kesempatan pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

   Selain itu, ketidakcocokan antara keterampilan yang diajarkan dengan kebutuhan pasar kerja juga menjadi tantangan serius dalam membangun sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan. Perubahan cepat dalam teknologi dan ekonomi menyebabkan banyak keterampilan yang menjadi usang dalam waktu singkat, sehingga diperlukan upaya untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan relevan dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah.

   Tantangan lainnya adalah ketidaksetaraan dalam akses dan partisipasi pendidikan. Faktor-faktor seperti gender, status sosial ekonomi, dan etnisitas sering kali memengaruhi kesempatan seseorang untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Hal ini dapat menghasilkan ketimpangan yang signifikan dalam kemampuan dan peluang antara individu-individu, serta dapat memperburuk masalah ketidaksetaraan sosial dan ekonomi yang sudah ada.

3. Tujuan Membangun Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan yang Berkelanjutan

   Melihat berbagai tantangan yang dihadapi, tujuan membangun sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan menjadi semakin penting. Tujuan utama dari upaya ini adalah menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan bagi individu-individu, masyarakat, dan negara secara keseluruhan. Beberapa tujuan spesifik yang dapat diidentifikasi antara lain:

   a. Meningkatkan akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkualitas bagi semua lapisan masyarakat.
   b. Mengurangi kesenjangan dalam kualitas pendidikan dan keterampilan antara berbagai kelompok populasi.
   c. Memastikan bahwa keterampilan yang diajarkan relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

d. Mendorong inklusi dan kesetaraan dalam akses dan partisipasi pendidikan.
e. Membangun kapasitas individu untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan ekonomi.

Saat ini, kita menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Salah satu masalah utamanya adalah kurangnya akses pendidikan dan pelatihan yang berkualitas bagi sebagian besar populasi, terutama di daerah pedesaan dan daerah terpencil. Hal ini menyebabkan kesenjangan dalam keterampilan dan pengetahuan antara berbagai kelompok masyarakat.

Tidak hanya itu, perubahan cepat dalam teknologi dan ekonomi juga menimbulkan kebutuhan akan keterampilan baru yang relevan dengan pasar kerja masa depan. Namun, sistem pendidikan dan pelatihan yang ketinggalan zaman sering kali gagal mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi perubahan tersebut. Akibatnya, banyak individu yang mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan atau mengembangkan karier yang berkelanjutan.

Di tengah dinamika perubahan global yang cepat, membangun sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan menjadi suatu prioritas yang tak terelakkan. Situasi permasalahan menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi oleh masyarakat modern semakin kompleks, termasuk perubahan teknologi yang cepat, ketidakpastian ekonomi, perubahan iklim, serta masalah ketimpangan sosial dan ekonomi. Dalam konteks ini, pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam membangun sumber daya manusia menjadi krusial untuk mengatasi tantangan-tantangan ini.

Pertama-tama, perubahan teknologi yang cepat menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kebutuhan sumber daya manusia. Revolusi industri 4.0 membawa perubahan drastis dalam dunia kerja, memerlukan keterampilan baru yang adaptif dan inovatif. Namun, masih banyak negara atau komunitas yang belum siap menghadapi perubahan ini, menyebabkan kesenjangan keterampilan yang semakin lebar.

Kedua, tantangan lingkungan menjadi isu kritis yang mempengaruhi keberlanjutan sumber daya manusia. Perubahan iklim, kerusakan lingkungan, dan kekurangan sumber daya alam semakin memperumit kondisi sosial dan ekonomi. Tanpa kesadaran akan pentingnya keberlanjutan lingkungan, pembangunan sumber daya manusia tidak akan berkelanjutan.

Ketiga, masalah ketimpangan sosial dan ekonomi menjadi hambatan utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkelanjutan. Banyak komunitas yang masih menghadapi akses terbatas terhadap pendidikan berkualitas, peluang pekerjaan yang layak, dan akses yang adil terhadap sumber daya.

Untuk pendahuluan mengenai pembangunan sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap situasi permasalahan yang ada, rumusan masalah yang dihadapi, serta tujuan, manfaat, dan luaran yang diharapkan dari upaya membangun sumber daya manusia ini.

2. METODE

a. Kerangka Pemecahan Masalah
   1) Identifikasi Tantangan
      Analisis masalah utama yang dihadapi dalam membangun sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan, seperti ketimpangan keterampilan, ketidaksetaraan akses, dan kurangnya kesadaran akan keberlanjutan lingkungan.
   2) Tinjauan Literatur
      Meneliti berbagai pendekatan, teori, dan praktik terbaik yang telah diterapkan dalam konteks pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan.
   3) Konsultasi Stakeholder
      Melibatkan berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, industri, dan masyarakat sipil, untuk mendapatkan wawasan dan masukan tentang masalah yang dihadapi serta solusi yang mungkin.

b. Solusi Permasalahan
   1) Pengembangan Keterampilan
      Menyediakan pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masa depan, termasuk keterampilan teknologi, kewirausahaan, dan keberlanjutan lingkungan.
   2) Promosi Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial
      Mendorong partisipasi aktif perempuan dan kelompok minoritas dalam pendidikan dan dunia kerja, serta memastikan akses yang adil bagi semua individu.
   3) Pendidikan Lingkungan
      Mengintegrasikan pendidikan tentang keberlanjutan lingkungan ke dalam kurikulum pendidikan formal dan non-formal.
c. Khalayak Sasaran
   1) Pemuda dan Pekerja
      Memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pemuda dan pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam menghadapi tantangan masa depan.
   2) Perempuan dan Kelompok Minoritas
      Memastikan akses yang setara bagi perempuan dan kelompok minoritas dalam pendidikan dan peluang kerja.
   3) Komunitas Lokal
      Mengedukasi dan memberdayakan komunitas lokal tentang pentingnya pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi.
d. Metode Kegiatan
   1) Pelatihan dan Workshop
      Menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang interaktif dan berorientasi pada tindakan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan peserta.
   2) Kampanye Pendidikan
      Mengorganisir kampanye pendidikan tentang keberlanjutan lingkungan dan kesetaraan gender untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat.
   3) Kemitraan Industri
      Berkolaborasi dengan perusahaan dan industri untuk menyelenggarakan program magang dan kerja sama lainnya yang dapat memberikan pengalaman praktis kepada peserta.
   4) Media Sosial dan Digital
      Memanfaatkan media sosial dan platform digital lainnya untuk menyebarkan informasi, materi pendidikan, dan mempromosikan kesadaran tentang pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat adalah usaha untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada masyarakat. Kegiatan tersebut harus mampu memberikan suatu nilai tambah bagi masyarakat, baik dalam kegiatan ekonomi, kebijakan, dan perubahan perilaku (sosial).

a. Hasil

Hasil dari pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan:

1) Peningkatan Kualitas SDM:
   Melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan masa depan.

Vol. 1, No. 1 Juni 2024, Hal. 35-41
https://jurnalamanah.com/index.php/amanahmengabdi

2) Inovasi dan Kreativitas:
Membangun lingkungan yang mendorong inovasi dan kreativitas dapat menghasilkan SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi dan pasar.
3) Keseimbangan Kehidupan Kerja:
Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mental SDM.
4) Keterlibatan Komunitas:
Melibatkan komunitas dalam pembangunan SDM dapat menciptakan jaringan yang kuat dan mendukung, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman.
5) Peningkatan Produktivitas
Dengan membangun sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas tenaga kerja akan meningkat, menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.
6) Inovasi dan Kreativitas
SDM yang terlatih dan terampil akan mendorong inovasi dan kreativitas dalam berbagai sektor, memungkinkan masyarakat untuk menghadapi tantangan masa depan dengan solusi yang inovatif.
7) Kesejahteraan dan Kesetaraan
Pembangunan SDM yang berkelanjutan akan membawa pada peningkatan kesejahteraan sosial dan kesetaraan, dengan memberikan akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan peluang kerja.
8) Resilience
SDM yang terampil dan berpengetahuan akan lebih mampu menangani perubahan lingkungan dan ekonomi, menjadikan masyarakat lebih tangguh dan dapat beradaptasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

b. Pembahasan

Terdapat beberapa pembahasan yang dapat ditarik kesimpulan

1) Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan
Investasi dalam pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan SDM untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka seiring waktu.
2) Pengembangan Keterampilan Soft Skills
Selain keterampilan teknis, penting untuk mengembangkan keterampilan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim untuk mendukung kemajuan karier dan kepemimpinan yang efektif.

3) Keragaman dan Inklusivitas
Memastikan akses yang adil dan kesempatan yang sama untuk semua individu, tanpa memandang latar belakang atau identitas mereka, akan menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif yang mendukung pertumbuhan SDM yang berkelanjutan.
4) Kemitraan Publik-Swasta
Kerjasama antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan dapat memperkuat ekosistem pengembangan SDM yang berkelanjutan dengan menyediakan sumber daya dan kesempatan yang lebih luas.
5) Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan
Penting untuk terus memantau dan mengevaluasi efektivitas program-program pengembangan SDM untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan berkelanjutan tercapai dan untuk menyesuaikan strategi jika diperlukan.

6) Pendidikan Berkualitas

Investasi dalam pendidikan yang berkualitas dari tingkat dasar hingga tingkat lanjut akan membentuk dasar yang kuat untuk pembangunan SDM yang berkelanjutan.

7) Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar akan membantu SDM untuk terus berkembang dan relevan di era yang terus berubah.

8) Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier akan meningkatkan kesejahteraan SDM dan produktivitas secara keseluruhan.

9) Dukungan Pemerintah dan Swasta

Kerjasama antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga masyarakat akan memperkuat upaya pembangunan SDM yang berkelanjutan dengan menyediakan sumber daya dan kesempatan yang diperlukan.

10) Pemberdayaan Perempuan dan Minoritas

Memastikan akses yang setara terhadap pendidikan dan peluang kerja untuk perempuan dan minoritas akan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan secara sosial dan ekonomi.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, pembangunan sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan akan menjadi landasan yang kokoh bagi kemajuan masyarakat secara keseluruhan. Serta pembangunan sumber daya manusia untuk masa depan yang berkelanjutan dapat menciptakan masyarakat yang lebih inklusif, inovatif, dan berdaya saing.

4. KESIMPULAN

Pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan merupakan investasi penting bagi kemajuan masyarakat menuju masa depan yang lebih baik. Dengan fokus pada pendidikan berkualitas, pelatihan keterampilan, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan pemerintah dan swasta, serta pemberdayaan perempuan dan minoritas, kita dapat menciptakan masyarakat yang tangguh, inovatif, dan inklusif. Melalui kerjasama dan komitmen bersama, kita dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi secara positif terhadap pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, membangun sumber daya manusia yang kuat dan berkelanjutan adalah kunci untuk mencapai masa depan yang sejahtera dan berkelanjutan bagi semua.

DAFTAR PUSTAKA

Ainulhaq, N., Nindya Purnawati, F., & Hikmatullah, H. (2024). Pendampingan Edukasi Anti Bullying Kepada Siswa SD Melalui Kegiatan Pengembangan Literasi Dengan Dongeng. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 367–374. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.38910

Amalia Mulya, A., Rolanda, I., Istikomah, K., & Laksmiwati, M. (2024). Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan pada Generasi Z di SMK Insan Kamil Tartila Kecamatan Legok, Kabupaten Tangerang. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 398–407. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.38966

Anugerah Lumbaa, E., Istianingrum, R., Ramadiansya, W., Febrian, I., Nur Alif, M., & Wulandari, W. (2024). Kegiatan Sosialisasi Mengenai Regulasi dan Keselamatan Berkendara di SMPN

019 Penajam Paser Utara serta Pemasangan Convex Mirror. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 361–366. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.38880

Basri, M., Ulfah, M., Purwaningsih, E., Warneri, W., Kuswanti, H., & Budiman, J. (2024). Pelatihan Penerapan Immersive Learning Dalam Pembelajaran Ekonomi Bagi Guru Ekonomi Kota Pontianak & Kabupaten Kubu Raya. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 384–390. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.38923

Christopher Bradley Budiono, Rachel Cintantya, Adelynn Regina Gunawan, & Njo Anastasia. (2024). Membangkitkan Minat, Membangun Masa Depan: Pembelajaran Interaktif dengan 'Kebutuhan Keluargaku' untuk Siswa TK Bina Bunga Bangsa Surabaya. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 433–441. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.39009

Damayanti, R., Sopiyana, M., & Maharani, M. (2024). Sosialisasi Mengenai Cara Pembuatan Pembukuan Dalam Akuntansi Dasar di Panti Asuhan Al Farhan Yayasan Darussalam. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 340–344. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.38813

Febriani, D. H., Pujiastuti, T. T., & Kurniastuti, M. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pengolahan Daun Salam Sebagai Terapi Komplemen Diabetes dan Hipertensi di Dusun Medelan. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 479–484. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.39104

Hanggraeni, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Indonesia Publishing.

Hasanah, T., Markus, M., Hartini, I., Eduawar, R., Iskandar, I., & Sholiha, E. (2024). Pengembangan UMKM PPUMI Dengan Inovasi Produk Gula Aren Sebagai Upaya Peningkatan Bagi Masyarakat Desa Talang Pagar Agung Lahat Sumatera Selatan. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 307–314. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.38656

Hendrik, M., Kodri, M. A. A., Juniawan, F. P., Yuliana, F., Anggraini, C. W., Almira, A., & Abadi, M. (2024). Workshop Ecoprint Berbasis Sumber Daya Lokal Bagi Kelompok Wanita Desa Simpang Tiga: Upaya Peningkatan Sosiopreneurship. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 491–498. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.39165

Indriyani, E., Nursahwal, N., Rahman, N. R., M, N., Yaqin, A., & Sujiman, R. A. (2024). Increasing Production Capacity through Halal Product Process Assistance to SMEs in Bajeng District, South Sulawesi . *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 464–470. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.39073

Karima, F. H., Royana, I. F., Kustantinah, I., & Hidayat, N. (2024). Pendampingan Kesehatan Fisik dan Mental dalam Rangka Pencegahan Depresi Remaja Kelurahan Pagerwojo Kabupaten Kendal. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 471–478. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.39106

Lady, L., & Fitri, A. M. (2024). Optimalisasi Penggunaan Social Media dan Peningkatan Strategi Marketing Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah: Bahasa Indonesia. *DEDIKASI PKM*, *5*(2), 286–297. https://doi.org/10.32493/dkp.v5i2.38032

Muhyi, D. H. A., Muttaqin, Z., & Healthy Nirmalasari, M. B. A. (2016). HR PLAN & STRATEGY: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia. Raih Asa Sukses.

Purnaya, I. G. K., & SE, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Andi.

Riono, S. B. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Lakeisha.

Yasin, A. F. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. UIN-Maliki Press.