



PERANAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS KOMPETENSI PADA PERUSAHAAN KANTOR JASA PENILAI PUBLIK FIRDAUS, ALI DAN REKAN

THE ROLE OF COMPETENCY-BASED EMPLOYEE DEVELOPMENT IN THE PUBLIC APPRAISAL SERVICE OFFICE COMPANY FIRDAUS, ALI AND COLLEAGUES

Muhammad Maskur¹, Amirudin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : Masykur389@gmail.com ^{1*}, dosen01275@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 29-05-2025

Revised : 01-06-2025

Accepted : 03-06-2025

Published : 05-06-2025

Abstract

This study aims to explore the role of competency-based employee development at the Public Appraisal Firm (KJPP) Firdaus, Ali, and Partners in South Tangerang. Competency-based employee development is a strategic effort to improve work quality and productivity, especially in the service sector facing intense competition. This research employs a qualitative descriptive approach with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The findings reveal that employee development through training, education, and periodic evaluations significantly enhances employees' technical skills, behavior, and professionalism. This has a positive impact on service quality and the company's reputation in the public appraisal industry. The study recommends that the company continuously strengthen its employee development programs, aligning them with business strategies to ensure performance sustainability and competitiveness

Keywords: *employee development, competency*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan pengembangan karyawan berbasis kompetensi pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Firdaus, Ali, dan Rekan di Tangerang Selatan. Pengembangan karyawan berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja, terutama di sektor jasa yang menghadapi persaingan ketat. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan evaluasi berkala berperan signifikan dalam meningkatkan kompetensi teknis, perilaku, dan profesionalisme karyawan. Hal ini berdampak positif terhadap kualitas layanan dan reputasi perusahaan dalam industri penilaian publik. Studi ini merekomendasikan agar perusahaan terus memperkuat program pengembangan karyawan yang terintegrasi dengan strategi bisnis untuk memastikan keberlanjutan kinerja dan daya saing.

Kata kunci: *pengembangan karyawan, kompetensi*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur antara hubungan manusia dengan sumber daya yang ada pada individu lain dalam sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi guna mencapai tujuan bersama. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Manajemen SDM yang efektif mengharuskan pemimpin perusahaan



mencari cara terbaik dalam mempekerjakan pegawainya agar tercapai tujuan instansi. Hal penting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mampu bekerja secara, efektif, dan profesional.

Di Indonesia, sektor Kantor Jasa Penilai Publik (selanjutnya ditulis KJPP) memiliki peran penting dalam mendukung keberlangsungan ekonomi nasional. KJPP berperan dalam memberikan penilaian atas properti, bisnis, dan aset lainnya yang berkontribusi pada berbagai keputusan investasi dan kebijakan ekonomi.

Menurut Muhammad Ramadhan (2023:74) Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengerjakan berbagai jenis penugasan. Untuk dapat bersaing secara efektif, perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan kompetensi karyawannya guna memenuhi tuntutan pasar dan kebutuhan klien yang semakin kompleks. Pengembangan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga mencakup aspek perilaku, pengetahuan, dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kompetensi adalah kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan kapasitas dan kapabilitas karyawan, pengembangan berbasis kompetensi haruslah berkelanjutan dan terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya memiliki kompetensi dasar yang diperlukan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Perusahaan konsultan publik menghadapi tantangan yang semakin berat. Pengembangan SDM berbasis kompetensi menjadi salah satu pendekatan yang semakin penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan. Dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 56/PMIZ.01/2017 Pasal 3A Ayat 1 yang berbunyi “Dalam melaksanakan Penilaian, Penilai terlebih dahulu wajib terdaftar dalam register Penilai yang diselenggarakan oleh Menteri” dimana untuk mendapatkan register penilai setiap penilai wajib lulus pendidikan awal penilaian yang diselenggarakan oleh Masyarakat Profesi Penilai Indonesia (MAPPI) sebagai asosiasi yang menaungi seluruh Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) di Indonesia, maka kompetensi harusnya menjadi karakteristik mendasar dari seorang karyawan, karena berkaitan dengan efektivitas individu dalam bekerja atau menyelesaikan tugas. Seiring perkembangan zaman, pendekatan pengembangan berbasis kompetensi menjadi semakin relevan untuk diterapkan dalam berbagai industri, termasuk di sektor jasa keuangan dan penilaian publik.

Menurut Muhammad Ramadhan (2023) kompetensi adalah Kemampuan/kapabilitas: hasil penerapan dari pengetahuan, keterampilan, sikap serta merupakan dasar untuk mencapai kompetensi. Oleh karena itu, sebelum mencapai kompetensi yang diindikasikan dengan kinerja yang baik, seseorang terlebih dahulu harus melakukan peningkatan/perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Peningkatan/perubahan tersebut salah satunya dapat dilakukan dengan menempuh pendidikan, latihan dan yang sejenisnya.

Di sektor KJPP, pengembangan kompetensi menjadi sangat krusial karena melibatkan penilaian yang akurat dan berkualitas terhadap aset-aset yang bernilai tinggi. Peningkatan



kompetensi karyawan di industri jasa sangat terkait dengan peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Kompetensi adalah kepribadian yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakter penunjang lainnya yang digunakan sebagai alat pencapaian kinerjanya dan dalam menghadapi bentuk persaingan (Ahmad Bairzki, 2022). Oleh karena itu, perusahaan KJPP yang tidak menerapkan strategi pengembangan berbasis kompetensi secara efektif dapat mengalami kesulitan dalam bersaing dan mempertahankan reputasinya di pasar.

KJPP Firdaus, Ali dan Rekan yang berada di Tangerang Selatan merupakan kantor pusat. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 20 karyawan aktif dimana terdapat 3 divisi yang beroperasi. Diantaranya yaitu divisi penilaian properti divisi manajemen konsultan dan divisi penilaian bisnis. Dalam menjalankan bisnis, KJPP Firdaus, Ali dan Rekan di Kota Tangerang Selatan seringkali menghadapi tekanan dari persaingan yang ketat dan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis sehingga salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan cara meningkatkan pengembangan kompetensi karyawan agar pelayanan yang diberikan kepada konsumen selalu terjaga karena dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki kompetensi yang sesuai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran pengembangan karyawan berbasis kompetensi pada perusahaan konsultan publik di Indonesia dapat meningkatkan kompetensi penilai dengan Perusahaan Kantor Jasa Penilai Publik Firdaus, Ali dan Rekan sebagai tempat penelitian.

Hasil observasi awal penelitian, peneliti menemukan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang akademik yang tidak relevan dengan pekerjaan yang disebut profesi penilai, sehingga untuk mempunyai kompetensi sebagai penilai yang profesional perlu adanya peran dari perusahaan untuk mendukung kompetensi yang dibutuhkan melalui pendidikan profesi agar seluruh karyawan mampu bekerja secara efektif, efisien, terarah dan tentunya profesional serta tidak melanggar peraturan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dan informan.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih man yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain Sugiyono (2019).

Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2019:361) menyatakan “validitas dapat didefinisikan sebagai derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Dalam penelitian kualitatif data dapat dikatakan valid jika tidak terdapat perbedaan antara yang dilaporkan dan yang sesungguhnya terjadi di lapangan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara dengan 6 (enam) informan, dapat disimpulkan bahwa KJPP Firdaus, Ali, dan Rekan berperan signifikan dalam pengembangan kompetensi karyawan, yang pertama penekanan diberikan pada kaitannya dengan manajemen SDM, yaitu analisis keterkaitan antara kompetensi individu, pelaksanaan prosedur kerja, dan efektivitas organisasi

1. Analisis Kompetensi Individu

Pada analisis ini peneliti membahas pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh informan:

Beberapa informan, seperti Eko Sunarni (*Quality Control*), merasa pendidikan formalnya relevan dan sangat membantu pekerjaan. Namun, beberapa lainnya, seperti Nira Adi Jusira (Administrasi), memiliki latar belakang pendidikan yang tidak relevan dengan pekerjaan. Ini menunjukkan adanya *skill gap* yang diisi melalui pelatihan di tempat kerja

Semua informan menyatakan keterampilannya berkembang selama bekerja. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan peluang pembelajaran yang baik, baik melalui pelatihan formal maupun pengalaman kerja

Informan menggunakan perangkat keras dan lunak untuk meningkatkan efisiensi kerja. Contoh konkret adalah penggunaan template oleh staf administrasi dan pengembangan format Excel oleh Mark Adrian Hutagalung

2. Analisis Pelaksanaan Prosedur Kerja

Peneliti melihat bahwa dalam pelaksanaan prosedur menjadi kunci dalam memastikan kualitas kerja:

Sebagian besar responden memahami dan mengikuti SOP dengan baik. Prosedur kerja yang jelas membantu memastikan hasil kerja yang konsisten

Beberapa informan, seperti Mark Adrian Hutagalung, menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang alur kerja meningkatkan produktivitas. Namun, ada ruang untuk memperbaiki kesalahan kecil seperti *typo* yang disebutkan oleh Eko Sunarni

3. Efektivitas Komunikasi

Analisis SWOT adalah teknik perencanaan strategis yang digunakan untuk Sebagian besar informan menjelaskan pentingnya komunikasi sopan dan profesional, seperti dengan penggunaan kata-kata sopan oleh Hanifah Firdauty. Namun, tantangan dalam komunikasi lintas divisi tetap perlu diperbaiki.

4. Pengaruh Kejujuran dan Profesionalisme terhadap Kinerja

Semua informan sepakat bahwa kejujuran dan sikap profesional sangat penting. Misalnya, Eko Sunarni menekankan pentingnya kejujuran untuk mendapatkan penghargaan dari rekan kerja, sementara Mark Adrian Hutagalung menyebutnya sebagai elemen kunci profesionalitas. Lalu selanjutnya pembahasan menganalisis pengembangan karyawan dari tiga dimensi utama kompetensi: *skill*, pengetahuan, dan *attitude*.



Perspektif Peneliti

Setelah melakukan wawancara serta menganalisis hasil dari wawancara dengan informan yang sudah dipilih dengan kriteria yang dirasa cukup oleh peneliti maka peneliti berpendapat bahawa penelitian menunjukkan bahwa KJPP Firdaus, Ali, dan Rekan secara aktif menyediakan pelatihan berjenjang dan berbasis kompetensi, seperti pelatihan internal (*in-house training*), pendidikan dasar penilaian (PDP), dan pelatihan teknis lainnya melalui asosiasi Masyarakat Profesi Penilai Indonesia (MAPPI). Langkah ini mencerminkan upaya perusahaan dalam menjaga standar profesionalisme yang tinggi di industri penilaian aset. Peneliti juga menemukan bagaimana kompetensi mendukung visi KJPP Firdaus, Ali dan Rekan menjadi lembaga jasa penilaian unggul yang profesional, dengan menjadikan pengembangan SDM berbasis kompetensi sebagai pilar utama. Peneliti menemukan bahwa program pengembangan tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat sikap profesional dan pengetahuan mendalam tentang industri melalui:

1. Peran pelatihan teknis dalam peningkatan keterampilan karyawan.
2. Dukungan perusahaan dalam pembelajaran berkelanjutan untuk menjaga relevansi keahlian di industri yang dinamis.
3. Penanaman budaya kerja yang profesional melalui penegakan etika dan sikap kerja positif.

Pendekatan ini selaras dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menekankan keseimbangan antara ketiga elemen tersebut.

Penelitian juga mencatat beberapa hambatan dan tantangan dalam pelaksanaan program pengembangan:

1. Hambatan yang Dihadapi Informan:

a. Biaya Pelatihan:

Biaya yang tinggi menjadi salah satu hambatan utama dalam mengakses pelatihan yang relevan. Meskipun perusahaan mungkin memberikan dukungan, tidak jarang karyawan merasa terbebani oleh biaya pendidikan yang harus ditanggung.

b. Manajemen Waktu:

Informan menyebutkan tantangan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan mengikuti program pelatihan. Banyak dari mereka mengalami benturan antara deadline pekerjaan dengan jadwal pelatihan, mengakibatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang berkurang.

c. Penguasaan Keterampilan Baru:

Mempelajari kompetensi baru, terutama dalam penilaian aset yang kompleks, memerlukan waktu dan pendampingan yang lebih dari manajemen, mengingat keberagaman latar belakang pendidikan di antara karyawan.

Perusahaan KJPP Firdaus, Ali, dan Rekan memainkan peranan penting dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui penekanan pada pelatihan keterampilan, penyediaan pengetahuan yang relevan, dan penguatan sikap yang profesional. Meskipun sudah



ada upaya dari perusahaan untuk mengembangkan kompetensi melalui berbagai program, masih terdapat hambatan yang perlu diatasi, seperti biaya dan manajemen waktu. Untuk itu, perusahaan perlu merumuskan strategi yang lebih *fleksibel*, seperti memfasilitasi program pelatihan yang terjangkau dan menyesuaikan jadwal pelatihan dengan beban kerja karyawan, agar pengembangan kompetensi dapat berlangsung lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Tantangan yang Dihadapi KJPP Firdaus, Ali dan Rekan

a. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang berkelanjutan

Seiring berkembangnya industri dan lingkungan peraturan, informan mungkin menghadapi tantangan berkelanjutan untuk menjaga keterampilan dan pengetahuan mereka tetap mutakhir untuk mempertahankan daya saing dan kualitas layanan perusahaan.

b. Beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja

Masa kerja yang panjang dari informan menunjukkan bahwa mereka mungkin menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja mereka dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, terutama di perusahaan layanan profesional seperti KJPP Firdaus, Ali dan Rekan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa KJPP Firdaus Ali dan Rekan telah memainkan peran penting dalam pengembangan kompetensi karyawannya, terutama di bidang keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk waktu yang lama menunjukkan bahwa perusahaan telah menumbuhkan lingkungan dan budaya kerja yang positif yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan tenaga kerjanya. Perlu pendampingan tambahan untuk aset yang lebih rumit, yang sering kali memakan waktu lebih lama.

Kesimpulannya, penelitian ini memberikan wawasan penting bahwa pengembangan karyawan berbasis kompetensi adalah fondasi untuk mencapai keunggulan operasional di KJPP Firdaus, Ali, dan Rekan. Program ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di industri jasa penilaian aset.

Expert Adjustment (Penyesuaian Ahli)

Sebagaimana pemaparan peneliti dalam perspektif peneliti di atas, maka dukungan dari ahli atas apa yang disampaikan peneliti dapat dikemukakan sebagai berikut:

Muhammad Ramadhan (2023:74) “Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengerjakan berbagai jenis penugasan”

Kompetensi adalah kepribadian yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakter penunjang lainnya yang digunakan sebagai alat pencapaian kinerjanya dan dalam menghadapi bentuk persaingan. (Ahmad Bairzki, 2022).

Dari pendapat para ahli dan perspektif dari peneliti maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan dari Muhammad Ramadhan dengan peneliti ialah bahwa pelatihan yang dilakukan secara berjenjang dan dukungan pada pendidikan lanjutan menunjukkan bahwa perusahaan aktif dalam meningkatkan kemampuan karyawan di luar kebutuhan pekerjaan harian



mereka. Ini konsisten dengan konsep pertumbuhan kemampuan pegawai yang dikemukakan oleh Muhammad Ramadhan.

Sedangkan untuk kompetensi peneliti menemukan bahwa program pengembangan di KJPP Firdaus, Ali, dan Rekan melibatkan tiga elemen utama yang memperkuat kompetensi karyawan yaitu:

1. Keterampilan (*Skill*): Pengembangan keterampilan, kemampuan teknis melalui pelatihan teknis seperti *in-house training* dan pelatihan asosiasi, karyawan dilatih untuk menguasai kemampuan penilaian aset secara spesifik.
2. Pengetahuan (*Knowledge*): Kesesuaian pendidikan formal, penerapan pengetahuan pada pekerjaan dan dukungan perusahaan melalui akses ke materi pelatihan formal dan informal untuk menjaga relevansi keahlian dengan dinamika industri.
3. Sikap (*Attitude*): Penekanan pada etika kerja berdasar pada kejujuran dan profesionalisme, lalu hubungan interpersonal melalui komunikasi dan sopan santun menjadi komponen penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif.

Kombinasi ini memungkinkan karyawan KJPP untuk tidak hanya menjalankan tugas dengan baik tetapi juga menjaga kredibilitas dan standar profesional perusahaan di tengah persaingan industri yang ketat sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Ahmad Bairzki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan berikut disusun untuk menjawab 2 (dua) fokus penelitian dalam skripsi ini mengenai Penelitian ini adalah pengembangan karyawan berbasis kompetensi di KJPP Firdaus, Ali, dan Rekan:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui metode deskriptif kualitatif, ditemukan bahwa pengembangan karyawan memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas dan karakteristik karyawan di perusahaan. Pengembangan kompetensi karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Melalui berbagai program pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan profesi, karyawan dapat meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, serta sikap profesional mereka. Hal ini berdampak positif pada efisiensi kerja, kualitas layanan, dan daya saing perusahaan di industri penilaian publik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang akademik yang tidak sepenuhnya relevan dengan profesi penilai, sehingga perusahaan perlu memainkan peran aktif dalam mendukung pengembangan kompetensi mereka. Langkah-langkah seperti pelatihan teknis, pendampingan profesional, serta sertifikasi tambahan terbukti membantu meningkatkan kemampuan dan efisiensi kerja karyawan.
2. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karyawan mencakup latar belakang pendidikan, kebijakan internal perusahaan, motivasi individu, serta dukungan dari lingkungan kerja. Dengan adanya pengembangan yang berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan profesionalisme karyawan serta daya saingnya dalam industri penilaian publik. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan karyawan berbasis kompetensi pada KJPP Firdaus, Ali dan Rekan berkontribusi secara positif terhadap kinerja individu dan organisasi, serta memberikan dampak yang signifikan dalam menjaga kualitas layanan perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdussamad. Z (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: CV. Syakir Media Press
- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ahmad Bairizki. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Jilid 1. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Andriani, A. D., Asep, M., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Tohar Media: Gowa
- Arief Subyantoro, dkk. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sleman: Zahir Publishing.
- Butarbutar, Marisi., Dkk. (2022). *Metode Penelitian: Pendekatan Multidisipliner*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dedi Rianto Rahadi, dkk. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Daniel Setya Rahardjo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fadhil, M. N. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Fu'ad, E. N. (2022). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM. Solok: PENERBIT MITRACENDEKIA MEDIA.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, 21(1), 60–75.
- Ismail, J. K., Hari, N., dkk. (2022). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Media Sains Indonesia: Bandung.
- Malayu, S.P, Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Ramadhan. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Novia Ruth Silaen, Elida Mahriani, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Purnasari, N. (2021). *Metodologi Penelitian*. Surakarta: Guepedia.
- Rahma Yudi Astuti, Mohammad Hafcar, dkk. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Rangkuti, F. (2017). Analisis SWOT Tehnik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suhardi Mukhlis. *Metodologi Penelitian Sosial*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Tella M. Tiwa. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Penerbit Lakeisha.



- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania: Cirebon.
- Alhamid, T. (2019). *Resume: Instrumen Pengumpulan Data*. Sorong: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain)
- Ali, M. (2018). ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI UNIVERSITAS PAMULANG (STUDI KASUS DI UNIVERSITAS PAMULANG). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Hilma, L. & Mohammad, D. (2023). Analisis Kompetensi Karyawan JNE Karawang. *Jurnal Economia*. 2(6)
- Hilman, C., et al. (2022). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Iva, R. & Diyah, P. (2023). Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 5(2).
- Khairunnisa, N., Mariska, O., Ramadhan, R., Fajar, M., & Azzahra, B. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 452–459.
- Muhammad, R. & Enjang, S. (2024). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 4(3).
- Neneng, L. & Seno, A. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. 9(2).
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Abad, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1–2(73–82).
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 56/PMIZ.01/2017