

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM: TINJAUAN LITERATUR

Helsa Yusra¹, Astuti Darmiyanti², Saprialman³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Islam Universitas Singaperbangsa Karawang
2210631120081@studentunsika.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource development (HRD) strategies in Islamic education through a literature review approach. This research uses a qualitative method with a literature study, where data are collected from various relevant academic sources such as journals and books, and then analyzed descriptively. The results show that human resource development in Islamic education is not only focused on improving professional competencies but also on strengthening character and spiritual values. HRD strategies are implemented through training and development, career development, performance evaluation, as well as modern approaches such as talent management and sustainable human resource practices. In addition, the quality of human resources is influenced by internal, external, and organizational factors. The impact of HR development can be seen in improving individual performance, institutional quality, and organizational competitiveness in a sustainable manner.

Keywords: Human Resource Development, Islamic Education, HRD Strategy, Human Resource Management, Literature Review

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam melalui kajian literatur. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, di mana data diperoleh dari berbagai sumber ilmiah yang relevan seperti jurnal dan buku, kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga mencakup pembentukan karakter dan nilai spiritual. Strategi pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, serta pendekatan modern seperti manajemen talenta dan pengelolaan SDM berkelanjutan. Selain itu, kualitas SDM dipengaruhi oleh faktor internal, eksternal, dan organisasional. Dampak pengembangan SDM terlihat pada peningkatan kinerja individu, mutu lembaga pendidikan, serta daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pendidikan Islam, Strategi SDM, Manajemen SDM, Studi Literatur

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai fondasi utama pembangunan bangsa. Dalam perspektif human capital, menurut Schultz dalam (Maulidinsalam et al., 2025), pendidikan dipandang sebagai investasi yang mampu meningkatkan kapasitas dan produktivitas individu dalam jangka panjang. Pandangan tersebut diperkuat oleh Effendi (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui penguatan kompetensi dan keterampilan. Selain itu, Nasri (2020) juga menegaskan bahwa kualitas SDM menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Dengan demikian, pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk SDM yang unggul dan berdaya saing.

Dalam konteks pendidikan modern, kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi tenaga pendidik sebagai pelaku utama dalam proses pendidikan. Menurut Fahmi et al. (2025), pengembangan SDM melalui pelatihan dan pembinaan profesional mampu meningkatkan

mutu pendidikan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan Villocino & Villocino (2025) yang menunjukkan bahwa kualitas pengajaran berpengaruh langsung terhadap keterlibatan dan hasil belajar peserta didik. Selain itu, Jubaidi (2024) menyatakan bahwa program pelatihan yang dirancang secara tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Lebih lanjut, Yoanda et al. (2026) menjelaskan bahwa pengembangan SDM yang terintegrasi melalui pelatihan dan pengembangan karier mampu meningkatkan kompetensi serta keberlanjutan organisasi.

Namun demikian, kualitas SDM di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Menurut Rustam (2018) hal ini disebabkan oleh belum optimalnya sistem pendidikan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Hal tersebut diperkuat oleh Maulidinsalam et al. (2025) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM belum dilakukan secara sistematis karena kurangnya pelatihan yang relevan dan evaluasi yang efektif. Selain itu, Harefa (2026) mengungkapkan bahwa rendahnya kesejahteraan dan produktivitas karyawan menjadi hambatan dalam

pengelolaan SDM yang berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep pengembangan SDM dengan implementasinya di lapangan.

Dalam perkembangan terbaru, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pada keberlanjutan dan kesejahteraan individu. Menurut Noe dalam (Maulidinsalam et al., 2025), pengembangan SDM merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan individu agar mampu berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Sejalan dengan itu, menurut Armstrong dalam Harefa (2026) pengembangan SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi mampu meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi strategi utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus daya saing organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, strategi, serta faktor-faktor yang

memengaruhi pengembangan SDM dalam pendidikan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*literature review*) yang bertujuan untuk mengkaji berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif melalui penelusuran, penelaahan, dan sintesis hasil penelitian terdahulu. Menurut Creswell dalam Febrianto & Siroj (2024) pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan tujuan dan konteks penelitian agar menghasilkan temuan yang valid dan relevan. Sejalan dengan itu, Amarullah (2023) menjelaskan bahwa kajian literatur berfungsi sebagai landasan dalam memahami penelitian terdahulu (*state of the art*) serta mengidentifikasi kebaruan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi akademik lainnya yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Menurut Yulia dalam Jamaludin et al. (2023), studi literatur meliputi kegiatan mengumpulkan, membaca, mencatat, dan mengolah bahan pustaka secara sistematis . Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif dengan cara menginterpretasikan serta mensintesis temuan penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang mendalam. Selain itu, melalui kajian literatur ini, peneliti juga dapat mengidentifikasi *research gap* sebagai dasar dalam menentukan arah dan kontribusi penelitian yang dilakukan.(Amarullah, 2023)

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Konsep pengembangan SDM dalam Pendidikan Islam

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dalam menjalankan peran secara efektif dan profesional dalam suatu organisasi (Sudarmono et al., 2026). SDM dipahami sebagai potensi manusia yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan Lembaga (Kurniawan et al., 2020) . Kualitas

SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek intelektual, tetapi juga oleh karakter dan perilaku individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. (Ilhamsyah, 2024)

Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan (Gusniati & Gusmira, 2025) . Pengembangan ini diarahkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan serta mampu menjawab tuntutan perkembangan teknologi dan masyarakat. (Neka & Wahyuni Eka Putri, 2025)

Dalam perspektif pendidikan Islam, pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pada pembentukan moral dan spiritual individu (Kurniawan et al., 2020). Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi landasan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam (Ilhamsyah, 2024). Dengan demikian, pengembangan SDM dalam pendidikan Islam bersifat holistik karena mengintegrasikan aspek intelektual, moral, dan spiritual

dalam satu kesatuan. (Sudarmono et al., 2026).

2) Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja individu dalam organisasi (Irawan et al., 2024) . Strategi ini menjadi faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan kualitas tenaga kerja (Maulidinsalam et al., 2025). Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar selaras dengan kebutuhan organisasi (Maulidinsalam et al., 2025).

Strategi pengembangan SDM mencakup beberapa komponen utama, yaitu pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja sebagai upaya meningkatkan kualitas individu dalam organisasi (Yoanda et al., 2026) . Pelatihan dan pengembangan berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan lingkungan kerja (Putri, 2026). Pengembangan karier memberikan

arah yang jelas bagi individu dalam meningkatkan kapasitas profesional serta mendorong motivasi dan loyalitas terhadap organisasi (Sujana & Rinaldi, 2025) . Evaluasi kinerja digunakan sebagai alat untuk menilai efektivitas kerja serta menjadi dasar dalam penyusunan program pengembangan yang lebih tepat sasaran. (Sujana & Rinaldi, 2025)

Selain strategi konvensional, pengembangan SDM juga mengadopsi pendekatan modern yang mencakup manajemen talenta dan pengelolaan SDM berkelanjutan sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi (Yoanda et al., 2026). Manajemen talenta berfokus pada identifikasi dan pengembangan individu yang memiliki potensi tinggi untuk mendukung keberlanjutan organisasi (Yoanda et al., 2026) . Sementara itu, pendekatan SDM berkelanjutan menekankan keseimbangan antara peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan melalui program fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan (Harefa, 2026) . Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang terintegrasi mampu meningkatkan kualitas individu

sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. (Maulidinsalam et al., 2025).

3) Faktor yang Mempengaruhi SDM

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi karena berperan sebagai penggerak, perencana, dan pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi (Salsabilah et al., 2022). Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar organisasi (Rustam, 2018) . Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi SDM menjadi penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Faktor yang memengaruhi SDM mencakup beberapa aspek utama, yaitu faktor internal, faktor eksternal, serta faktor organisasional yang saling berkaitan dalam menentukan kualitas dan kinerja individu. Faktor internal berkaitan dengan kondisi yang berasal dari dalam organisasi seperti visi, misi, strategi, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pengembangan SDM

(Rustam, 2018) . Selain itu, faktor individu seperti motivasi, kemampuan, serta karakter juga berperan dalam menentukan kualitas kinerja seseorang dalam organisasi (Indrawaty et al., 2024).

Faktor eksternal juga memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM karena berkaitan dengan kondisi di luar organisasi yang tidak dapat dikendalikan secara langsung. Lingkungan eksternal meliputi aspek sosial, ekonomi, politik, serta perkembangan teknologi yang dapat memengaruhi kebutuhan dan kualitas tenaga kerja (Salsabilah et al., 2022). Perubahan lingkungan eksternal menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi pengelolaan SDM agar tetap relevan dengan dinamika yang terjadi (Manaf & Arnu, 2025) .

Selain faktor internal dan eksternal, faktor organisasional seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem kerja juga berperan dalam memengaruhi kualitas SDM. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui arahan dan dukungan yang tepat (Indrawaty et al., 2024) . Budaya organisasi yang

positif juga dapat membentuk perilaku kerja yang produktif serta meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi. (Indrawaty et al., 2024)

Dengan demikian, faktor yang memengaruhi SDM tidak hanya berasal dari satu aspek, melainkan merupakan kombinasi dari berbagai faktor yang saling berinteraksi. Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara tepat akan membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM serta mencapai tujuan secara efektif. (Rustam, 2018).

4) Dampak Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi karena mampu memperkuat kompetensi, keterampilan, dan kemampuan adaptasi tenaga kerja (Nuryanto & Utomo, 2025) . Dalam perspektif teori klasik, Noe dalam Nuryanto & Utomo (2025) menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan kapasitas individu agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM seperti pelatihan, digitalisasi, dan kolaborasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, efisiensi operasional, serta daya saing organisasi (Fajaruddin Pakpahan, 2025). Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara signifikan. (Hartawan I Made Bayu & Pancawati Ni Luh Putu Anom, 2025)

Dampak pengembangan SDM juga terlihat pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, di mana pengembangan dan pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan kerja (Nuryanto & Utomo, 2025). Hal ini sejalan dengan teori human capital yang menyatakan bahwa investasi pada SDM akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan keunggulan kompetitif organisasi.

Selain itu, pengembangan SDM berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi melalui peningkatan motivasi, kesehatan mental, serta

retensi tenaga kerja (Harefa, 2026). Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada kinerja internal, tetapi juga pada kualitas layanan dan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada konteks organisasi umum dan belum banyak mengkaji pengembangan SDM secara spesifik dalam perspektif pendidikan Islam, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut yang mengintegrasikan aspek tersebut secara komprehensif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga mencakup pembentukan karakter dan nilai-nilai spiritual sebagai ciri khas pendidikan Islam. Strategi pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, serta

pendekatan modern seperti manajemen talenta dan pengelolaan SDM berkelanjutan. Selain itu, kualitas SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, eksternal, dan organisasional yang saling berkaitan. Dampak dari pengembangan SDM terlihat pada peningkatan kinerja individu, mutu lembaga pendidikan, serta daya saing organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, berkarakter, dan adaptif terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah, A. K. (2023). KAJIAN LITERATUR DALAM MENYUSUN REFERENSI KUNCI, STATE OF THE ART, DAN KETERBAHARUAN PENELITIAN (NOVELTY). *AKTUALITA Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan*, 13(1), 37–51. www.ejournal.annadwahkualatungkal.ac.id
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

- Fahmi, Ach. S., Permatasari, I. D., & Utami, T. H. (2025). Human Resource Development in Improving the Quality of Islamic Education. *Afkaruna: International Journal of Islamic Studies (AIJIS)*, 2(2), 210–220.
<https://doi.org/10.38073/aijis.v2i2.2530>
- Fajaruddin Pakpahan. (2025). Analisis Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 655–669.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6449>
- Febrianto, A., & Siroj, R. A. (2024). Studi Literatur: Landasan Dalam Memilih Metode Penelitian Yang Tepat. *Journal Educational Research and Development*, 01(02), 259–263.
- Gusniati, D., & Gusmira, Y. (2025). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM MENURUT KAJIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal EduTech*, 11(02), 118–125.
- Harefa, P. P. E. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan Sebagai Strategi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Organisasi. *LIKUID : Jurnal Ekonomi*, (1), 56–60.
- Hartawan I Made Bayu, & Pancawati Ni Luh Putu Anom. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan. *Jurnal Economic Resources*, 3(2), 499–508.
- Ilhamsyah, R. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-nilai Qurani. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 155–165.
<https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v5i2.1950>
- Indrawaty, M., Padhil, L., & Mukti, R. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja SDM dan Kinerja Organisasi: Sebuah Tinjauan Literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(2), 119–129.
<https://doi.org/10.32832/djip-uika.v14i2.17263>
- Irawan, Farida Idayati, Henricus Yoki Camar Praskadinata, Fara Dina, S., Abdurrohman, M., Nurrohmi Ambar Tasriastuti, M., Freddy Triono, M., Efa Irdhayanti, Mp., Tati Sumarti Bisri, M., Siti Nurdiah, M., Edi Harapan, Ms., & Teman, Mp. H. (2024). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)* (1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA,.
- Jamaludin, U., Pribadi, R. A., & Sarni. (2023). IMPLEMENTASI MODEL PROBLEM BASED LEARNING PADA PEMBELAJARAN IPA UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS SISWA. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 9, 3247–3255.
- Jubaidi, D. (2024). OPTIMIZING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT THROUGH INTEGRATED EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS. *HUMANIORASAINS*

- Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1(3), 3032–5463.
- Kurniawan, B., Cakrawala, J., Manajemen, S., Islam, P., & Sosial, S. (2020). PENGEMBANGAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Cakrawala: Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2), 105–123. <http://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/cka/index>
- Manaf, T. A., & Arnu, A. P. (2025). Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Strategis Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 87–92.
- Maulidinsalam, M., Wahyudi, M., Maliki, M. A., & Umam, K. (2025). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 23. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Nasri. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Pandawa : Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 2(1).
- Neka, G., & Wahyuni Eka Putri, S. (2025). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal EduTech*, 11(02), 126–132.
- Nuryanto, S., & Utomo, H. (2025). PENGARUH PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PT ASTON SISTEM INDONESIA DI SALATIGA). *Among Markati*, 18(2), 254–266.
- Putri, F. E. (2026). Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Karyawan: Studi Pustaka. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 11569–11576. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5204>
- Rustam. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM DI PEKANBARU (10, Tran.). *STEI Iqra Annisa*, (1), 57–82.
- Salsabilah, F., Setiawan, M. F., & Whardani, S. P. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA: LINGKUNGAN EXTERNAL, KEPUTUSAN-KEPUTUSAN ORGANISASIONAL, PERSEDIAAN KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MSDM). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 2(2), 141–148. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2>
- Sudarmono, Marjuni, A., & Harisah, A. (2026). Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Holistik dalam Perspektif Pendidikan Islam di Era Disrupsi Digital. *Jurnal Pendidikan Dan Sastra Inggris*, 6(1), 117–129. <https://doi.org/10.55606/jupensi.v6i1.6688>
- Sujana, D., & Rinaldi. (2025). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS COKROAMINOTO YOGYAKARTA. *KINERJA Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis, 8(01), 188–195.

Villocino, H. E., & Villocino, R. P. (2025). Teaching Quality: Its Influence on Learning Experiences and Engagement of Learners. *International Journal of Interdisciplinary Viewpoints*, 1(4), 346–375.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.16534025>

Yoanda, A., Bangun Hatoguan Simanihuruk, Hapzi Jamil, Arjun Sofianto, Heri Daman Huri Lubis, Marzuti Isra, Suhendri Suhendri, & Purjianto Purjianto. (2026). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Terintegrasi Melalui Career Development, Talent Management, Succession Planning, Dan Talent Mapping 9-Box Matrix). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 68–78.
<https://doi.org/10.55606/jekombis.v5i1.5872>