

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ANGGOTA SERIKAT SAAT MENGHADAPI TANTANGAN DI ERA GLOBALISASI (Studi Kasus Serikat Pekerja Nasioal Kabupaten Serang)

Asep Saepulloh¹, Eman Diantoro², April Laksana³

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya

³Universitas Bina Bangsa

Email: Asmi.serang7477@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi peran serikat pekerja dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks tantangan globalisasi dan digitalisasi. Dengan menghadapi dinamika perubahan pasar tenaga kerja dan perkembangan teknologi yang pesat, peran serikat pekerja menjadi semakin penting dalam menjaga kesejahteraan dan daya saing karyawan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menganalisis bagaimana serikat pekerja dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan terkait pelatihan dan pengembangan keterampilan, negosiasi upah, serta penciptaan lingkungan kerja yang harmonis. Hasil pembahasan Temuan penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja berfungsi sebagai advokat utama untuk hak-hak karyawan, memastikan bahwa mereka mendapatkan akses yang adil ke program pengembangan keterampilan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar saat ini. Selain itu, serikat pekerja memainkan peran penting dalam memfasilitasi dialog antara manajemen dan karyawan, yang berkontribusi pada penciptaan kebijakan kerja yang lebih inklusif dan responsif terhadap tantangan era global. Serikat pekerja juga menghadapi tantangan dalam menyesuaikan strategi mereka dengan tren digitalisasi, yang memerlukan peningkatan keterampilan digital dan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Kata kunci: Serikat Pekerja, Pengembangan Kualitas, SDM, Globalisasi.

Abstract

This research explores the role of trade unions in enhancing the quality and development of human resources (HR) in the context of globalization and digitalization challenges. Facing the dynamics of labor market changes and rapid technological advancements, the role of trade unions becomes increasingly important in maintaining employee welfare and competitiveness. Using a qualitative approach, this study analyzes how trade unions can influence company policies related to training and skill development, wage negotiations, and the creation of a harmonious work environment. The findings of the study indicate that trade unions serve as the primary advocates for employee rights, ensuring that employees have fair access to skill development programs and training relevant to current market needs. Moreover, trade unions play a crucial role in facilitating dialogue between management and employees, contributing to the creation of more inclusive and responsive work policies in the face of global challenges. Trade unions also face challenges in adjusting their strategies to the trends of digitalization, which require the enhancement of digital skills and adaptation to technological changes.

Keywords: Trade Unions, Quality Development, HR, Globalization

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, dinamika dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan, mempengaruhi hampir setiap aspek ketenagakerjaan. Globalisasi membawa serta arus informasi, teknologi, dan tenaga kerja yang bergerak melintasi batas-batas negara, menciptakan persaingan global yang ketat dan menuntut adaptasi cepat dari seluruh pelaku ekonomi. Karena memasuki era persaingan tenaga kerja yang ketat semakin banyak tantangan yang harus dihadapi oleh dunia bisnis, hal tersebut ditandai dengan perubahan lingkungan yang sangat cepat didukung dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat, hal ini menuntut sebuah organisasi harus responsif terhadap perubahan yang terjadi sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan (Selviyanti et al., 2019). Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja tetap kompetitif, berdaya saing, dan mampu menghadapi tantangan yang terus berkembang. Karena pada perusahaan tidak semata melihat dari kebutuhan kualitas produksi semata, akan tetapi setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal agar produktivitas dan keuntungan perusahaan bisa meningkat (Daga et al., 2023). Oleh sebab itu, Pekerja merupakan asset daripada perusahaan di mana menjadi bagian terpenting dalam melakukan kegiatan produksi di setiap perusahaan (Saepulloh & Laksana, 2022)

Terlihat pada kualitas sumber daya manusia saat ini sudah terganti dengan sebuah teknologi dan robot, yang mana kualitas lebih canggih ketimbang manusia. Perusahaan menuntut kepada para pekerja agar bisa meningkatkan kualitas dan mutunya, agar bisa bersaing dengan teknologi secara perkembangan teknologi (Masriyadi et al., 2023). Dikarenakan bahwa faktanya diketahui sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan di Provinsi Banten masih memiliki jenjang pendidikan standar masih rendah, sehingga para pengusaha tidak memberikan kesejahteraan sesuai dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja (Saepulloh & Laksana, 2022). Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan masyarakat kita sangat berdampak pada rendahnya kualitas tenaga kerja yang dimiliki (Waluya, 2016). Pada kenyataan untuk penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas, karena kecanggihan teknologi yang dimanfaatkan oleh

perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya (Indayani, 2020). Sehingga menjadi suatu perbedaan yang dimiliki oleh para pekerja dari taraf pendidikannya, para pekerja terkadang kehilangan sebuah motivasi, menjadi malas dan terkesan tidak diperhatikan oleh perusahaan serta tidak baik hasil pekerjaannya secara penilaian (Saepulloh & Laksana, 2022).

Serikat pekerja, yang secara umum berfungsi sebagai pelindung hak-hak pekerja, kini dituntut untuk memperluas peran mereka dalam mendukung pengembangan SDM. Tantangan yang dihadapi tidak hanya berasal dari peningkatan teknologi dan digitalisasi, tetapi juga dari perubahan struktur kerja, seperti meningkatnya fleksibilitas kerja dan kontrak jangka pendek, yang menuntut adanya keterampilan baru dan adaptabilitas yang lebih tinggi di kalangan pekerja. Serikat Pekerja Nasional memiliki peranan dan fungsi sebagai payung hukum para pekerja yang beraktifitas di perusahaan-perusahaan industri (Saepulloh dan Laksana, 2022). Suatu aktifitas perkembangan yang begitu pesat telah mendorong pergerakan budaya organisasi menjadi semakin kompleks, hingga multinasional telah menyebabkan organisasi tersebut menampung berbagai konsep dan pemikiran yang berbeda latar belakangnya (Rio, 2012). Tatanan organisasi yang berada di Serikat Pekerja Nasional (SPN) dimana sebuah organisasi yang menjadi sebuah perkumpulan para pekerja dan buruh dalam mengapresiasi keluhan dan memberikan kontribusi (Laksana & Fajarwati, 2021).

Pada penelitian ini penulis bertujuan untuk mengeksplorasi peran serikat pekerja dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi, dengan menyoroti tantangan-tantangan utama yang dihadapi serta strategi-strategi yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi tantangan tersebut. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mempersiapkan para karyawan untuk mengikuti perubahan maupun perkembangan globalisasi (Yosepa et al., 2020). Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan pandangan yang lebih mendalam tentang bagaimana serikat pekerja dapat terus relevan dan efektif dalam menjalankan perannya, tidak hanya sebagai pelindung hak-hak pekerja, tetapi juga sebagai fasilitator utama dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk sukses di pasar kerja global yang semakin kompleks. Agar Adanya keharmonisan dalam industri

antara pemilik industri dengan para serikat pekerja maupun pemerintah yang ada maka secara tidak langsung dapat membangun kerjasama yang dinamis dan efektif (Sari, 2017).

METODE

Penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melakukan wawancara kepada pengurus Pimpinan Serikat Pekerja Nasional di setiap perusahaan dan pengurus Serikat Pekerja Nasional Dewan Perwakilan Cabang Kabupaten Serang. Melakukan observasi ke setiap perusahaan yang ada di Kabupaten Serang. Kualitatif deskriptif yaitu data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dan merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan kegiatan atau keadaan tertentu (Yuniari, 2018). Penentuan informan untuk melakukan wawancara pun penelitian ini didasarkan pada kriteria orang-orang yang dianggap mampu untuk memberikan informasi yang tepat akurat yang terkait dengan penelitian sehingga hasil dari penelitian dapat diakui keabsahannya (Kenedi et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fenomena perkembangan era digitalisasi global telah membawa dampak signifikan pada perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dengan Digitalisasi memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi banyak proses bisnis yang sebelumnya dilakukan secara manual. Hal ini mengurangi waktu dan biaya operasional, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi kesalahan manusia. Misalnya, penggunaan perangkat lunak ERP (*Enterprise Resource Planning*) untuk manajemen inventaris, keuangan, dan sumber daya manusia. Karena teknologi digital memungkinkan pengumpulan dan analisis data dalam waktu nyata. Manajemen dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan lebih baik berdasarkan data terkini. Perusahaan membutuhkan pekerja dengan keterampilan digital seperti data *analysis*, *cybersecurity*, dan pengembangan perangkat lunak. Ini mengharuskan perusahaan untuk melatih ulang atau meningkatkan keterampilan pekerja mereka agar sesuai dengan tuntutan baru. Pada Era digital menuntut pembelajaran berkelanjutan karena teknologi terus berkembang.

Perusahaan perlu mengadopsi pendekatan pembelajaran yang fleksibel dan berkelanjutan, seperti e-learning, untuk memastikan pekerja mereka tetap relevan dan memiliki keterampilan yang diperlukan.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Serikat Pekerja

Dalam keadaan seperti ini adaptasi terhadap teknologi baru dapat menimbulkan kecemasan dan stres pada pekerja. Perusahaan perlu menyediakan dukungan yang memadai untuk membantu pekerja beradaptasi dengan perubahan teknologi. Tidak semua pekerja mungkin memiliki pengetahuan yang sama ke teknologi, terutama di negara berkembang atau di daerah terpencil. Perusahaan perlu memastikan inklusi digital dengan menyediakan pelatihan dan infrastruktur yang memadai.

Dalam menghadapi tantangan globalisasi, teknologi, dan perubahan struktur kerja, serikat pekerja harus mengembangkan strategi yang efektif untuk memastikan anggotanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tetap kompetitif. Berikut adalah beberapa strategi utama yang dapat diimplementasikan oleh serikat pekerja untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM).

Kolaborasi dengan Pemerintah dan Institusi Pendidikan

Pada strategi ini dalam membangun kemitraan yang kuat dengan pemerintah dan institusi pendidikan. Melalui kolaborasi ini, serikat pekerja dapat mengakses sumber daya dan program pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Seperti halnya, sebagai berikut :

1. Serikat pekerja dapat bekerja sama dengan universitas, sekolah kejuruan, dan lembaga pelatihan untuk mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Dengan demikian, pekerja dapat memperoleh keterampilan yang langsung dapat diterapkan di tempat kerja.
2. Kerja sama dengan institusi pendidikan juga memungkinkan serikat pekerja untuk menyediakan program sertifikasi bagi anggotanya. Sertifikasi ini dapat membantu pekerja meningkatkan kredibilitas dan daya saing mereka di pasar tenaga kerja.

3. Kerja sama antara serikat pekerja dengan perguruan tinggi, baik pemerintah maupun swasta, merupakan langkah strategis untuk memperkuat pengembangan sumber daya manusia (SDM). Melalui kemitraan ini, serikat pekerja dapat memanfaatkan keahlian akademik, fasilitas pendidikan, serta inovasi penelitian yang dimiliki oleh perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas keterampilan dan pengetahuan anggotanya. Sebagai contoh dalam hal ini Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Serang bekerja sama dengan salahsatu Universitas Swasta di Banten

Pada strategi ini memberikan pejuang kepada pekerja dan anggota serikat untuk bisa meningkatkan kualitasnya dalam dunia karier, sehingga dalam melakukan pekerjaannya mampu bersaing dengan teknologi dan mampu beradaptasi untuk bisa melakukan pekerjaan operasional dalam digitalisasi program industri.

Program Pengembangan Karier Berkelanjutan

Selain strategi pengembangan sumber daya manusia Serikat Pekerja Nasional pun mengembangkan suatu karier yang menjadi kesempatan bagi pekerja untuk menadapatkan kesejahteraan yang lebih, dengan meningkatkan kualitasnya dengan beberapa aspek penting yang dibutuhkan diantaranya, sebagai berikut :

1. Pelatihan berkelanjutan dengan program pelatihan tidak boleh terbatas pada pelatihan awal saja, tetapi harus berkelanjutan sepanjang karier pekerja. Serikat pekerja dapat menyediakan pelatihan secara berkala yang disesuaikan dengan perkembangan terbaru di industri.
2. Serikat pekerja dapat mengorganisir program mentoring dan coaching, di mana pekerja yang lebih berpengalaman membimbing pekerja yang lebih muda atau baru dalam mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karier mereka.
3. Pengembangan keterampilan lintas fungsi dengan mengingat perubahan cepat dalam dunia kerja, penting bagi pekerja untuk memiliki keterampilan yang dapat diterapkan di berbagai fungsi pekerjaan. Serikat pekerja dapat menawarkan pelatihan keterampilan lintas fungsi, seperti manajemen proyek, keterampilan komunikasi, atau literasi digital, yang relevan di berbagai posisi.

Dari strategi ini mengharapkan semua pekerja dan anggota Serikat Pekerja Nasional (SPN) mendapatkan peluang untuk bisa berkarier dan kesempatan untuk memperoleh kesejahteraan yang layak. Karena pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk bisa memberikan kesejahteraan bagi para pekerja untuk mendapatkan kualitas hidup layak dari perusahaan dengan apa yang sudah diberikan pekerja kepada perusahaan dalam bentuk kualitas kerja dan produktifitas yang tinggi.

Penguatan Negosiasi Untuk Pelatihan Dan Pengembangan

Pada sebuah pengembangan sumber daya manusia juga pekerja diberikan pelatihan negosiasi kepada pekerja. Karena negosiasi salah satu *soft skill* dan alat utama bagi serikat pekerja untuk mengadvokasi hak-hak pekerja. Serikat pekerja harus memastikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM menjadi bagian integral dari perjanjian kerja bersama (PKB) sehingga ukuran keberhasilan dalam negosiasi PKB tidak hanya materi dalam bentuk nominal, dalam bentuk pengembangan diri para anggota dan pengurus serikat pekerja menjadi seorang negosiator diantaranya pekerja dan pengurus mampu melakukan advokasi diantaranya, sebagai berikut :

1. Inklusi dalam perjanjian kerja serikat pekerja dapat menegosiasikan klausul dalam perjanjian kerja bersama yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan pelatihan berkala bagi karyawan. Ini termasuk pelatihan untuk keterampilan baru yang diperlukan karena perubahan teknologi atau proses kerja.
2. Dukungan untuk pengembangan karier, selain pelatihan dasar, serikat pekerja harus mendorong penyediaan program pengembangan karier yang lebih holistik, seperti pelatihan kepemimpinan atau program beasiswa untuk pendidikan lebih lanjut.
3. Pemantauan dan evaluasi, serikat pekerja juga harus memastikan bahwa pelatihan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja benar-benar diberikan dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitasnya.

Pada strategi ini dengan memberikan pembekalan kepada pekerja dan pengurus Serikat Pekerja Nasional (SPN) untuk diberikan pelatihan *public speaking* dan negosiasi dalam suatu pengembangan sumber daya manusia. Agar para pekerja dan pengurus serikat mampu

melakukan negosiasi bersama jajaran manajemen dan melakukan kegiatan tripartit bagaimana mestinya sebagai tugas pengurus serikat untuk memberikan pendampingan dan negosiasi dengan manajemen.

Peningkatan Partisipasi Anggota Dalam Inisiatif Pengembangan

Untuk mencapai kesuksesan dalam program pengembangan sumber daya manusia (SDM), keterlibatan aktif dari anggota serikat pekerja sangatlah penting. Partisipasi yang kuat dari anggota tidak hanya memastikan bahwa program pengembangan relevan dan tepat sasaran, tetapi juga meningkatkan komitmen terhadap pelatihan yang disediakan. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan serikat pekerja. Maka dari itu, beberapa cara yang dapat dilakukan serikat pekerja untuk meningkatkan partisipasi anggotanya dalam inisiatif pengembangan SDM, sebagai berikut:

1. Keterlibatan dalam perencanaan serikat pekerja dapat membentuk komite khusus yang terdiri dari anggota untuk membantu merancang program pelatihan yang paling relevan dan sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. Serikat pekerja harus terus mengumpulkan umpan balik dari anggotanya mengenai program pelatihan yang ada. Umpan balik ini akan membantu dalam menyesuaikan dan meningkatkan program agar lebih efektif.
3. Selain menyediakan pelatihan, serikat pekerja harus mengedukasi anggotanya tentang pentingnya pengembangan SDM dan mendorong mereka untuk aktif berpartisipasi dalam program yang disediakan.

Pada strategi memberikan motivasi kepada pekerja dan pengurus serikat pekerja untuk rasa memiliki kepada organisasi untuk bisa memajukan serikat pekerja agar bisa memberikan reputasi yang baik kepada perusahaan, bahwasanya peran serikat pekerja mampu memberikan dampak positif bagi pekerjanya untuk meningkatkan kualitas dan peningkatan kinerja pada produktifitas.

KESIMPULAN

Berdasar penelitian ini menyimpulkan menunjukkan bahwa serikat pekerja memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan sumber daya manusia,

terutama dalam menghadapi tantangan di era global. Beberapa temuan utama yang diungkapkan dalam penelitian ini meliputi:

1. **Advokasi dan Perlindungan Hak Karyawan:** Serikat pekerja berfungsi sebagai penjaga hak-hak karyawan, memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan menerima kompensasi yang layak. Dengan adanya serikat pekerja, perusahaan lebih cenderung untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas.
2. **Peningkatan Keterampilan dan Pelatihan:** Serikat pekerja dapat memfasilitasi akses ke program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang penting untuk meningkatkan daya saing karyawan. Dengan dorongan dan dukungan dari serikat pekerja, perusahaan lebih mungkin untuk berinvestasi dalam program pelatihan yang berkelanjutan, yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar.
3. **Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis:** Melalui negosiasi dan dialog sosial, serikat pekerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Ini mengurangi konflik dan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, yang penting untuk keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.
4. **Penguatan Peran dalam Kebijakan Perusahaan:** Serikat pekerja dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pengembangan SDM, seperti kebijakan rekrutmen, penilaian kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Partisipasi serikat pekerja dalam pengambilan keputusan membantu memastikan bahwa kebijakan perusahaan sejalan dengan kebutuhan karyawan.
5. **Tantangan Globalisasi dan Teknologi:** Era globalisasi dan digitalisasi membawa tantangan baru, seperti otomatisasi pekerjaan dan kompetisi global. Serikat pekerja perlu beradaptasi dengan tantangan ini dengan memperluas perannya untuk mencakup advokasi bagi keterampilan baru yang diperlukan di era digital dan memastikan transisi yang adil bagi karyawan yang terpengaruh oleh perubahan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- B, I. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Mandar*, 2(2), 63–70.
- Daga, R., Salam, K. N., Hamzah, N., Suwandaru, R., Ashary, M., Pasae, P., & Rinaldi. (2023). Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja dengan Industrial dalam Meningkatkan Kualitas Usaha dan Kesejahteraan Kelompok Kerja. *Jupadai*, 2(1), 56–65.
- Firdaus Rio, M. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Kenedi., Sukmawan, I, & Laksana, A. (2022). Evaluation Of The Economic Potential Of Coastal Tourism Strategic Area Of Anyer Tourism – Cinangka, Kenedi, Irwan Sukmawan, April Laksana 611 EVALUATION OF THE ECONOMIC POTENTIAL OF COASTAL TOURISM STRATEGIC AREA OF ANYER TOURISM – CINANGKA. *SEAN Institute Jurnal Ekonomi*, 11(1), 611–618.
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Nasional Pt. Parkland World Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan *Journal of Law ...*, 1(2), 81–91. Retrieved from <https://bureaucracy.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/28%0Ahttps://bureaucracy.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/download/28/35>
- Masriyadi, M., Isnarini, E., Naibaho, Y. B., Sari, J., & Laksana, A. (2023). Minat Belajar Anggota Serikat Pekerja Nasional dalam Meningkatkan Kinerja dan Kualitas Diri (Studi Kasus Mahasiswa Kelas Malam SPN di Universitas Bina Bangsa Bangsa). *Journal on Education*, 5(3), 10053–10063. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1888>
- Saepulloh, Asep & Laksana, A. (2022). Development Of Education And Training Program Dpc Spn Dnature Improves Human Resources On The Quality Of Job Life For Trade Union Members In Serang Regency Companies. *SEAN Institute Jurnal Ekonomi*, 11(2), 995–1000.
- Sari, Nilam, M. (2017). Pelecehan Seksual Tenaga Kerja Wanita Indonesia Dalam Hubungan Industri. *Journal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 101–108.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2019). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(3), 977–988. Retrieved from <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Waluya, B. (2016). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Untuk Mengatasi Masalah Pengangguran. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1683>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>
- Yuniari, D. D. (2018). Manajemen Program Pendidikan Dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pengelola Paud Di Bp-Paud Di Bp-Paud Dan Dikmas Jawa Timur. *Jurnal Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah*, 7(1), 1–8. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-luar-sekolah/article/download/24128/22055>