

# ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI *BRIDGE DANCE ACADEMY* KOTA BANDUNG)

<sup>1\*</sup>Citra Puspita Sari, <sup>2</sup>Denny Murdani

<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Digital, Bandung

<sup>1\*</sup>e-mail: citra10121694@digitechuniversity.ac.id

*Abstract: The progress of an organization can be seen from its ability to respond and adapt to various changes. The presence of a competent workforce is expected to be able to make a real contribution to the organization and company in facing the challenges of competition and dynamics that continue to grow. As an institution that is always committed to providing the best service in the teaching process and operational management, Bridge Dance Academy places the quality of employee performance as one of the key elements in achieving its goals. Therefore, this research aims to examine the human resource development strategies implemented at Bridge Dance Academy. The purpose of this study is to analyze the human resource development strategy implemented at Bridge Dance Academy. In this study, the method used is a qualitative approach, This research is focused on an in-depth understanding of the context, meaning, and experiences involved in a phenomenon. The results showed that human resource development at Bridge Dance Academy showed good results in improving employee performance both individually and collectively. The strategies implemented not only improve technical capabilities, but also establish a collaborative, reflective, and continuous development-oriented work culture.*

*Keywords: Development, Employee Performance, Human Resources*

**Abstrak:** Kemajuan suatu organisasi dapat terlihat dari kemampuannya dalam merespons dan menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan. Kehadiran tenaga kerja yang kompeten diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi organisasi maupun perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan serta dinamika yang terus berkembang. Sebagai lembaga yang senantiasa berkomitmen memberikan pelayanan terbaik dalam proses pengajaran dan pengelolaan operasional, *Bridge Dance Academy* menempatkan kualitas kinerja karyawan sebagai salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di *Bridge Dance Academy*. Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan pendekatan kualitatif, Penelitian ini difokuskan pada pemahaman mendalam mengenai konteks, makna, dan pengalaman yang terlibat dalam suatu fenomena. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi Hasil penelitian menunjukkan pengembangan sumber daya manusia di BDA menunjukkan hasil yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan baik secara individual maupun kolektif. Strategi yang diterapkan tidak hanya meningkatkan kapabilitas teknis, tetapi juga membentuk budaya kerja yang kolaboratif, reflektif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan)

**Kata Kunci:** Pengembangan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan karena mempunyai peranan penting dalam melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang efektif. Untuk itu kapasitas sumber daya manusia pegawai harus ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Kasmawati, 2019).

Perkembangan sebuah organisasi tentunya dapat dinilai dari seberapa mampu organisasi tersebut menghadapi perubahan. Adanya perubahan yang nyata tersebut menuntut seluruh perusahaan dan organisasi untuk mampu menghadapi perubahan tersebut. Dengan adanya tenaga kerja berkualitas,



diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan maupun organisasi dalam menghadapi persaingan dan dinamika perubahan yang ada. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang berkualitas, dibutuhkan proses yang tidak bisa didapatkan secara instan. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk berupaya secara maksimal guna memperoleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan (Yuwono, 2023).

Salah satu cara meningkatkan kualitas SDM adalah melalui kegiatan yang dapat mengembangkan keterampilan dan kreativitas, salah satunya dibidang seni tari. Alasan orang mengikuti kegiatan menari ini, karena kegiatan menari sangat menyenangkan dan memungkinkan mereka menyalurkan energi positifnya melalui gerakan, selain itu bisa menyehatkan badan juga karena badan akan tergerakkan dan mengeluarkan keringat. Kegiatan menari ini juga di gemari dari berbagai usia dan kalangan, mulai dari anak-anak, remaja, dewasa, wanita maupun pria. Tarian sendiri merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan kepada penontonnya melalui gerakan. Tidak hanya sekedar menyampaikan pesan, tari juga merupakan sarana penyampaian pesan kepada penarinya. Penari harus mengikuti arahan pengarah tari, berperan sebagai penyampai pesan pengarah tari, dan sebagai penerima pesan tentang isi tarian (Oktariani, 2023).

*Bridge Dance Academy* merupakan lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang seni tari, yang memiliki peran penting dalam mengembangkan keterampilan dan kreativitas peserta didik di bidang seni tari. Sebagai lembaga yang terus berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik dalam pengajaran dan pengelolaan operasionalnya, kualitas kinerja karyawan di *Bridge Dance Academy* menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Jumlah karyawan yang ada di *Bridge Dance Academy* Bandung dan Jakarta ada 12 orang, yang terdiri dari 3 staff administrasi dan 9 *trainers*. Untuk menjadi pelatih tari khususnya di *genre hiphop* dan *kpop*, tidak ada sertifikasi khusus, namun bisa dilihat dari *achievement* yang mereka dapat selama mereka menjadi *dancer*.

Namun, tentu saja dalam perjalanan pengelolaan akademik, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan pengembangan kualitas kinerja karyawan. Salah satunya adalah bagaimana merancang dan melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang tepat agar karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang sesuai dengan tuntutan organisasi dan kebutuhan industri untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, terutama dalam pengajaran di kelas. Berikut adalah rata rata penilaian kinerja karyawan yang ada di *Bridge Dance Academy*:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024**

Tahun	Rata-Rata Nilai Kerja	Keterangan
2022	78	Terjadi penurunan dibanding tahun sebelumnya
2023	75	Penurunan signifikan, diduga karena kendala internal
2024	80	Ada sedikit peningkatan sebagai hasil dari evaluasi SDM

Sumber: Data perusahaan (2025)

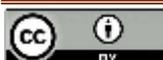
Berdasarkan uraian tersebut, penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian yang berjudul "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di *Bridge Dance Academy* Kota Bandung".

## KAJIAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan tujuan mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga karena mereka bekerja sebagai operator, manajer, produsen dan perancang semua sistem organisasi (Tambunan, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu tindakan manajemen yang memiliki dampak langsung pada sumber daya manusia organisasi untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia (Aprinawati, 2024)

Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia mencakup proses rekrutmen, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berfungsi secara aktif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu serangkaian



kegiatan untuk menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian terhadap seluruh elemen yang menjadi kekuatan individu dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu upaya strategis dalam mengelola tenaga kerja secara efisien dan efektif, selaras dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan penyusunan program-program yang berkaitan dengan aspek kepegawaian, termasuk perencanaan, pengarahan, pengawasan, perekrutan, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja, penegakan aturan, hingga pemutusan hubungan kerja. Perencanaan kepegawaian yang dirancang dengan baik dan tepat sasaran akan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, kesejahteraan karyawan, serta kepentingan masyarakat secara luas.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses yang bertujuan untuk menata seluruh sumber daya manusia dalam organisasi melalui penetapan pembagian tugas, hubungan kerja antar posisi, pelimpahan wewenang, integrasi fungsi, serta koordinasi antar bagian dalam struktur organisasi. Struktur organisasi ini berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan sistem organisasi yang tertata baik, pencapaian sasaran dapat dilakukan secara lebih efisien dan efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk membimbing seluruh karyawan agar bersedia bekerja sama dan melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien demi mencapai sasaran perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pimpinan melakukan pengarahan dengan menugaskan bawahan untuk menyelesaikan semua pekerjaan mereka dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan menjalankan tugas sesuai dengan aturan perusahaan dan mengikuti rencana yang telah ditetapkan. Apabila ditemukan adanya penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan korektif serta penyesuaian terhadap rencana yang ada. Proses pengendalian ini mencakup berbagai aspek, seperti kehadiran, kedisiplinan, sikap kerja, kemampuan berkolaborasi, pelaksanaan tugas, serta pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

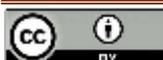
Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, memperbaiki produktivitas, dan meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks (Sholeh, 2023). Menurut Armstrong (2017) dalam (Effendi Mukhlison, 2021) pengembangan SDM adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dan organisasi melalui pembelajaran yang berkelanjutan, pelatihan, pengembangan karier, dan manajemen pengetahuan dalam Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai di berbagai sektor. Indikator pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Pelatihan dan Pengembangan

2. Motivasi dan Kepuasan Kerja

3. Inovasi dan Kreativitas Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai pengelolaan tenaga kerja semata, melainkan juga sebagai bentuk investasi strategis yang menjadi aset penting bagi suatu instansi atau organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan sangat bergantung pada kualitas dan kapabilitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, proses pengembangan dan pengelolaan SDM menjadi elemen krusial dalam meningkatkan daya saing organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola secara efektif akan berperan besar dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Nurhalizah, 2023).



Pengembangan manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang sederhana untuk diwujudkan, mengingat setiap individu memiliki kapasitas dan potensi yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, diperlukan dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak yang berkepentingan guna menunjang efektivitas pelaksanaan pengembangan SDM. Untuk dapat berkontribusi dalam pencapaian visi, misi, serta tujuan lembaga pendidikan, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara konsisten dan berkelanjutan (Mubarok, 2021).

Secara garis besar, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menjamin bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas demi mencapai sasaran organisasi, yaitu peningkatan kinerja serta pertumbuhan yang berkelanjutan. Tujuan ini dapat terealisasi dengan memastikan setiap individu di dalam organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai sehingga mampu mencapai tingkat kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif (Effendi, 2021).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Herman Aguinis (2019) dalam (Nurhasanah, 2024) manajemen kinerja adalah sistem berkelanjutan yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui penetapan harapan, pemantauan hasil, serta pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Indikator kinerjanya meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Loyalitas dan Komitmen
3. Kerja sama dan Komunikasi

Kinerja adalah suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Informasi mengenai kinerja organisasi merupakan hal yang sangat krusial yang dipakai buat mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini telah sejalan menggunakan tujuan yang diperlukan atau belum. Kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak lepas dari usaha individu dan dorongan dari perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang berkinerja baik seringkali akan menerima penghargaan atau penghargaan dari tempat kerja sebagai pengakuan atas usahanya (Saleha, 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada hakikatnya kinerja merupakan urusan pribadi karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (Muhammad Dunir, 2023). Peranan karyawan dalam perusahaan dinilai penting karena karyawan mempunyai keterampilan dan tenaga yang cukup untuk menjalankan aktivitas di perusahaan (Sari, 2023).

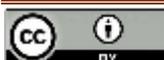
### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian guna memperoleh pemahaman tentang fenomena sosial dari perspektif peneliti. Penelitian ini difokuskan pada pemahaman mendalam mengenai konteks, makna, dan pengalaman yang terlibat dalam suatu fenomena. Penggunaan metode kualitatif deskriptif ini dipilih karena penelitian yang dilakukan penulis untuk mencari tahu strategi pengembangan SDM yang dilakukan pada tempat penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan Deskriptif dengan Tujuan penelitian antara lain, menjelaskan kondisi yang ada tanpa pengaruh peneliti, sehingga kemudian dapat dilakukan perubahan, dan berusaha menyelesaikan permasalahan pendidikan praktis tersebut (sangat sedikit untuk pengembangan pengetahuan fungsional) (Rustamana, 2024). Jumlah sampel informan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ada 4 yang terdiri dari *Head Trainer*, *Trainer Hiphop*, *Trainer Kpop* dan Staf Administrasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

- a. Observasi  
Mengamati langsung kegiatan pelatihan dan interaksi antara trainers, staf, serta murid.
- b. Wawancara  
Dilakukan dengan manajer operasional, staf administrasi, trainers utama untuk memahami strategi yang digunakan dalam pengembangan SDM.
- c. Dokumentasi  
Mengumpulkan data dari catatan pelatihan, evaluasi kinerja, dan kebijakan SDM yang diterapkan.



### Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan suatu langkah yang melibatkan kegiatan sistematis yang bertujuan untuk menciptakan hubungan antar data penelitian guna membentuk makna yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif menggunakan langkah-langkah berikut:

1. Reduksi Data: Menyeleksi dan merangkum informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Penyajian Data: Menyusun data dalam bentuk narasi dan tabel untuk mempermudah pemahaman temuan penelitian.
3. Penarikan Kesimpulan: Menginterpretasikan hasil analisis untuk menemukan pola strategi pengembangan SDM yang efektif di *Bridge Dance Academy*.

Penelitian kualitatif menekankan pentingnya uji keabsahan data, yang tidak hanya mencakup validitas dan reliabilitas tetapi juga elemen-elemen kunci lainnya. Dalam konteks penelitian kualitatif, kriteria utama terhadap hasil data melibatkan validitas, reliabilitas, dan objektivitas.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data yang mencakup wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta studi dokumentasi. Data diperoleh dari berbagai pihak yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional lembaga, dengan wawancara secara mendalam kepada empat orang yang telah ditetapkan menjadi informan, yaitu:

**Tabel 2. Responden Penelitian**

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan
Bapak (A)	40 tahun	Laki-laki	Head Trainer
Bapak (B)	28 tahun	Laki-laki	Trainer Hiphop
Ibu (C)	24 tahun	Perempuan	Trainer Kpop
Ibu (D)	25 tahun	Perempuan	Staff Administrasi

Sumber: Dibuat oleh penulis

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan berbagai pertanyaan kepada seluruh informan terkait strategi pengembangan sumber daya manusia dan kualitas kinerja yang mencakup beberapa aspek yang dipandang sebagai aset strategis dalam membangun keunggulan kompetitif. Selain itu, peneliti juga menanyakan aspek-aspek lain seperti program pelatihan, pengembangan karier, serta pengelolaan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak serta beberapa karyawan di *Bridge Dance Academy*, dan data yang diperoleh melalui observasi lapangan mengungkap temuan terkait analisis strategi pengembangan sumber daya manusia di *Bridge Dance Academy* dapat disimpulkan bahwa:

#### 1. Pelatihan Rutin

Setiap per dua bulan sekali, BDA menyelenggarakan pelatihan internal yang mencakup peningkatan keterampilan mengajar, penguasaan teknik tari, serta pengembangan komunikasi efektif dalam pengelolaan kelas. *Training trainer* ini dilakukan oleh *head trainer* dengan memberikan *basic dance* yang baru ke *trainers*. Kegiatan ini bertujuan untuk menyegarkan kemampuan *trainers* sekaligus menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik.

#### 2. Mentoring dan Coaching

Proses *transfer* pengetahuan dilakukan melalui kegiatan bimbingan langsung dari head trainer kepada trainer lainnya. Sesi ini melibatkan penguatan aspek teknis pengajaran maupun keterampilan manajerial dalam mengelola pembelajaran kelas. Untuk staff administrasi dilakukan mentoring untuk menyampaikan informasi yang baik dan cara mengatasi keluhan kesah orang tua murid.

#### 3. Program Pengembangan Karir

BDA juga menyediakan kesempatan jenjang karir berupa pelatihan (*workshop*). Pelatihan (*workshop*) ini ada tiap bulan, yang dimana *trainers* bisa menyesuaikan dengan jam kerjanya, lalu ada juga *workshop* yang di lakukan setahun sekali ketika *event Eat D Beat* yang dimana pelatihnya diambil dari dancer profesional dari luar negeri. Hal ini menjadi salah satu insentif pengembangan diri yang mendorong semangat kerja instruktur.



#### 4. Motivasi dan Pemberian *Reward*

Kebanyakan motivasi kerja para pelatih berasal dari perkembangan peserta didik, terutama yang memulai dari awal hingga mengalami kemajuan yang berarti. Hal ini menandakan adanya motivasi internal yang tinggi, yaitu perasaan bangga dan puas terhadap prestasi yang memberikan dampak positif bagi orang lain. Dan BDA telah menerapkan sistem evaluasi kinerja untuk menilai kontribusi dari trainer dan staf, melalui program “*Best Trainer*” dan “*Best Staff*”. Penghargaan diberikan dalam bentuk *workshop* di luar negeri bagi trainer terbaik, serta insentif finansial bagi staf yang berprestasi. Sistem reward ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mendorong kompetisi sehat dalam meningkatkan performa kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak serta beberapa karyawan di *Bridge Dance Academy*, dan data yang diperoleh melalui observasi lapangan mengungkap temuan terkait aspek kinerja karyawan di *Bridge Dance Academy* dapat disimpulkan bahwa:

##### 1. *Feedback* Berkala

Evaluasi performa individu dilaksanakan setiap dua bulan melalui pertemuan *one-on-one* antara *trainers*, staff dan manajer operasional. Kegiatan ini memberi ruang bagi karyawan untuk menerima umpan balik konstruktif serta menyampaikan tantangan yang dihadapi dalam tugasnya. Serta melakukan penilaian kinerja setiap enam bulan sekali oleh manajer operasional menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*). Dan membuat program “*Raker Tahunan*” yang diadakan setahun sekali tiap akhir tahun.

##### 2. Visi dan Harapan *Bridge Dance Academy*

Informan mengungkapkan bahwa BDA ini memiliki visi jangka panjang yang dinamis dan kompetitif, yaitu menjadi suatu entitas yang dapat bersaing di panggung internasional. Hal ini dilakukan dengan memperkuat identitas dan citra dalam bidang seni tari, baik di tingkat nasional maupun internasional. Selanjutnya, organisasi diharapkan dapat menciptakan reputasi yang kuat, sehingga dikenal sebagai institusi yang memberikan kontribusi dalam perkembangan seni tari global. Salah satu tujuan strategis lainnya adalah menghasilkan generasi muda yang berbakat, siap untuk berkarier secara profesional dalam dunia tari, serta menyediakan platform yang memberikan kesempatan bagi talenta muda untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan mereka.

##### 3. Pendekatan dalam Menangani Konflik Internal

Dalam kegiatan operasionalnya, organisasi ini menerapkan metode yang positif dan berfokus pada manusia dalam mengatasi perselisihan di dalam. Proses penyelesaian masalah dimulai dengan mengenali inti permasalahan secara objektif, dengan mendengarkan semua pihak yang terlibat tanpa menciptakan tuduhan. Selanjutnya, dilakukan proses mediasi yang bersifat terbuka dan netral, yang bertujuan untuk menemukan solusi yang disepakati bersama dan bukan hanya untuk menentukan siapa yang bersalah. Setelah solusi didapatkan, disusun perjanjian kerja yang tegas, serta dilakukan penilaian secara rutin untuk mengawasi keberlangsungan penyelesaian konflik.

##### 4. Budaya Kerja dan Pola Kepemimpinan

Narasumber menyampaikan bahwa sosok seperti pelatih utama dan manajer operasional memperlihatkan sikap yang sangat terbuka dan mendukung. Para pemimpin ini tidak hanya mendengarkan saran atau keluhan dari staf, tetapi juga mengambil langkah-langkah yang bersahabat, sehingga tidak ada jarak atau ketegangan antara karyawan. Di mana setiap individu merasakan bahwa pendapat mereka didengarkan dan kontribusi mereka dihargai. Budaya semacam ini terbukti meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja tim.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan *head trainer* serta sejumlah karyawan di *Bridge Dance Academy*, serta data yang diperoleh melalui observasi dan studi dokumentasi, terdapat temuan mengenai analisis strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Peneliti akan menyajikan pembahasan yang disusun sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan. Pembahasan ini bertujuan untuk mengenali aspek pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan, serta menjelaskan bagaimana indikator tersebut dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia di perusahaan yang bersangkutan.

#### **Strategi Pengembangan SDM yang diterapkan oleh *Bridge Dance Academy***



Strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh *Bridge Dance Academy* (BDA) mencakup berbagai pendekatan sistematis dan berkelanjutan yang diarahkan untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, baik *trainer* maupun staf administratif. Strategi ini tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga penguatan budaya kerja, sistem evaluasi kinerja, hingga penciptaan iklim organisasi yang mendukung pertumbuhan individu dan tim.

Pelatihan internal rutin menjadi bagian fundamental dari strategi SDM BDA. Setiap dua bulan sekali, lembaga menyelenggarakan pelatihan intensif yang dipimpin langsung oleh head trainer. Materi pelatihan mencakup penguasaan teknik tari, penyegaran kemampuan dasar (*basic dance*), hingga peningkatan metode pengajaran di kelas. Ini selaras dengan konsep *continuous learning* dalam teori pengembangan SDM menurut Marsick & Watkins (2015), yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan di tempat kerja. Untuk staf administrasi, pelatihan teknis mencakup penguasaan aplikasi perkantoran seperti *Microsoft Office* dan *Google Workspace*, serta pelatihan pembukuan dasar. Langkah ini merupakan implementasi dari *upskilling*, yakni peningkatan keterampilan fungsional untuk mendukung efisiensi kerja.

Mentoring dilakukan secara langsung oleh *head trainer* kepada pelatih lainnya, yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan dan pengalaman secara praktis. Pendekatan ini selaras dengan *experiential learning* yang dikemukakan oleh Argyris dan Schön (2017), di mana pembelajaran berbasis pengalaman diyakini lebih efektif dalam membentuk keterampilan praktis dan reflektif.

Sementara itu, untuk staf administrasi, sesi *coaching* dilakukan oleh manajer operasional dalam bentuk diskusi individu (*one-on-one*) yang membahas kendala kerja dan solusi penyelesaiannya. Hal ini mengacu pada prinsip kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional (*emotional intelligence-based leadership*) sebagaimana dijelaskan oleh Goleman, Boyatzis, dan McKee (2017), yang menekankan pentingnya empati dan komunikasi interpersonal dalam manajemen karyawan.

BDA secara konsisten menyediakan program pengembangan karir melalui pelatihan eksternal (*workshop*), baik rutin bulanan maupun tahunan. Salah satu kegiatan unggulan adalah workshop *Eat D Beat* yang mendatangkan pelatih dari luar negeri. Selain itu, pelatih terbaik mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan di luar negeri sebagai bagian dari program "*Best Trainer*". Pendekatan ini sesuai dengan gagasan pengembangan talenta (*talent development*) menurut Cappelli dan Tavis (2018), yang menyatakan bahwa organisasi perlu memberikan peluang nyata bagi karyawan untuk tumbuh melalui pelatihan.

Motivasi utama para pelatih berasal dari keberhasilan murid yang mereka latih, yang menandakan tingginya *intrinsic motivation*. Selain itu, BDA memberikan *reward* berupa pelatihan internasional dan insentif finansial bagi pelatih dan staf berprestasi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi *Self-Determination Theory* (SDT) oleh Deci dan Ryan (2017), yang menekankan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

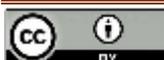
Budaya kerja di BDA ditandai dengan kepemimpinan yang terbuka, suportif, dan kolaboratif. Para pemimpin di lembaga ini mendorong komunikasi dua arah dan menciptakan suasana kerja yang inklusif. Schein (2021) menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi akan memperkuat loyalitas, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan.

#### **Faktor Penghambat dan Pelatihan**

Meski demikian, terdapat beberapa kendala yang menghambat pelaksanaan program secara optimal. Di antaranya adalah terbatasnya anggaran untuk mengikuti pelatihan eksternal yang lebih bersifat spesialis, serta sulitnya dalam mengatur waktu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Noe (2020), salah satu hambatan utama pelatihan adalah kurangnya alokasi anggaran yang memadai dan diperkuat oleh pendapat Mondy dan Martocchio (2016) bahwa penjadwalan yang tidak fleksibel menjadi kendala pelaksanaan pelatihan.

#### **Mekanisme Evaluasi kerja**

Indikator kinerja merupakan serangkaian parameter dan alat ukur yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja karyawan sesuai dengan aturan dan kebutuhan perusahaan. Sistem evaluasi kinerja di BDA dilakukan melalui penilaian setiap enam bulan berdasarkan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*), serta umpan balik dua bulanan antara manajer dan karyawan. Evaluasi ini memberi ruang refleksi dan koreksi atas performa individu. Menurut Parmenter (2015), *Key Performance Indicators (KPI)* adalah indikator kinerja utama yang digunakan



untuk mengukur seberapa baik individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan strategis dan operasionalnya. KPI yang terdiri dari tiga kategori penilaian, sebagai berikut:

1. Kepribadian  
Meliputi penilaian terhadap disiplin, kerja sama tim, dan keinginan untuk mempelajari hal-hal baru.
2. Keterampilan  
Termasuk evaluasi kemampuan kerja berdasarkan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing divisi.
3. Kepemimpinan  
Evaluasi khusus untuk setiap kepala atau manajer dari masing-masing divisi dalam mengelola dan memimpin tim di divisinya.

Salah satu hal yang penting dalam proses ini adalah adanya pertemuan langsung antara pimpinan dan karyawan yang bertujuan untuk menyediakan umpan balik yang saling menguntungkan. Sesi ini tidak hanya berupa penilaian atau komunikasi satu arah, tetapi juga merupakan kesempatan bagi karyawan untuk merenungkan kinerja yang telah dicapai serta harapan perusahaan untuk masa mendatang. Karyawan yang menghasilkan kinerja di bawah harapan, *Bridge Dance Academy* menerapkan kebijakan untuk tidak segera memberikan sanksi, melainkan lebih mengutamakan pendekatan pengembangan.

Melalui mekanisme ini, perusahaan tidak hanya mampu memetakan potensi individu, tetapi juga menjadikan evaluasi kinerja sebagai fondasi dalam penyusunan strategi pengembangan SDM jangka panjang, tercantum pada hasil *Key Performance Indicator (KPI)* di *Bridge Dance Academy* :

1. *Key Performance Indicator (KPI)* pada *Trainer Hiphop*

Penilaian Kinerja Karyawan Bridge Dance Academy						
Nama	Bapak (B)					
Departemen	Trainer Hiphop					
Periode	2025					
No	Area Kinerja	Indikator Penilaian	Bobot (%)	Target (%)	Capaian (%)	Skor (%)
1	Kualitas Pengajaran dan Metode Pelatihan	Kepuasan siswa terhadap metode pengajaran	20%	100%	90%	18%
		Materi yang diajarkan sesuai silabus				
2	Disiplin dan Kepatuhan terhadap Jadwal	Kehadiran dan ketepatan waktu mengajar	20%	100%	80%	16%
		Ketepatan dalam menyelesaikan sesi latihan sesuai jadwal				
3	Pengembangan Profesional dan Kontribusi bagi BDA	Tingkat keterlambatan atau pembatalan kelas oleh trainer	5%	10%	7%	7%
		Keikutsertaan dalam pelatihan atau workshop				
		Kontribusi dalam pengembangan program atau event BDA				
4	Etika dan Interaksi dengan Siswa serta Rekan Kerja	Jumlah kolaborasi dengan trainer lain untuk peningkatan kualitas pelatihan	15%	100%	95%	14%
		Tingkat kepuasan siswa terhadap komunikasi trainer				
5	Kontribusi terhadap Performa B	Jumlah keluhan siswa atau orang tua terkait interaksi trainer	5%	10%	7%	7%
		Jumlah siswa yang berhasil tampil dalam kompetisi atau pertunjukan				
Total			100%			93%

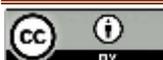
Gambar 1. Hasil *Key Performance Indicator (KPI)* *Trainer Hiphop*

Sumber: Bridge Dance Academy

Dengan skor 93, (B) sebagai trainer hiphop menunjukkan kinerja yang sangat baik secara keseluruhan. Berbagai aspek penilaian seperti efisiensi kerja, ketepatan waktu dalam menjalankan jadwal latihan, serta kualitas pengajaran sudah berjalan dengan optimal. Trainer (B) mampu mengelola sesi latihan dengan baik sehingga setiap murid mendapatkan perhatian yang memadai sesuai dengan kebutuhan mereka. Kualitas teknik tari yang diajarkan sesuai dengan silabus yang telah ditetapkan, sehingga memudahkan murid dalam memahami dan menguasai gerakan hiphop secara bertahap dan sistematis.

Meskipun ada beberapa catatan kecil berupa keluhan dari orang tua murid yang menyebutkan bahwa informasi terkait jadwal atau perubahan terkadang kurang disampaikan dengan konsisten, hal tersebut tidak mengurangi capaian positif dari hasil kerja trainer (B). Trainer ini tetap mampu mempertahankan komunikasi yang baik dengan murid dan orang tua secara umum, serta menunjukkan komitmen tinggi dalam membina perkembangan kemampuan peserta didik.

Trainer (B) juga memperlihatkan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, termasuk kedisiplinan dalam memulai dan mengakhiri sesi latihan tepat waktu. Motivasi yang diberikan selama



proses pengajaran mampu meningkatkan semangat dan rasa percaya diri murid, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih menyenangkan dan produktif.

Secara keseluruhan, trainer (B) telah memenuhi standar tinggi yang diharapkan oleh Bridge Dance Academy sebagai institusi yang mengutamakan kualitas pengajaran. Kemampuan teknis, keterampilan komunikasi, serta pengelolaan kelas yang efektif menjadikan trainer (B) sebagai salah satu trainer hiphop yang mampu memberikan dampak positif signifikan bagi kemajuan murid. Dengan sedikit peningkatan dalam hal komunikasi informasi kepada orang tua, trainer (B) berpotensi untuk meningkatkan performanya menjadi lebih luar biasa lagi.

2. Key Performance Indicators (KPI) pada Trainer Kpop

Penilaian Kinerja Karyawan Bridge Dance Academy						
Nama	Ibu (C)					
Departemen	Trainer Kpop					
Periode	2025					
No	Area Kinerja	Indikator Penilaian	Bobot (%)	Target (%)	Capaian (%)	Skor (%)
1	Kualitas Pengajaran dan Metode Pelatihan	Kepuasan siswa terhadap metode pengajaran	20%	100%	95%	19%
		Materi yang diajarkan sesuai silabus				
2	Disiplin dan Ketaatan terhadap Jadwal	Kehadiran dan ketepatan waktu mengajar	20%	100%	70%	14%
		Ketepatan dalam menyelesaikan sesi latihan sesuai jadwal				
3	Pengembangan Profesional dan Kontribusi bagi BDA	Tingkat keterlambatan atau pembatalan kelas oleh trainer	5%	10%	7%	7%
		Keikutsertaan dalam pelatihan atau workshop				
4	Etika dan Interaksi dengan Siswa serta Rekan Kerja	Kontribusi dalam pengembangan program atau event BDA	20%	100%	85%	17%
		Jumlah kolaborasi dengan trainer lain untuk peningkatan kualitas pelatihan				
5	Keterlibatan dalam promosi akademi melalui media sosial atau event	Jumlah keluhan siswa atau orang tua terkait interaksi trainer	15%	100%	90%	14%
		Jumlah siswa yang berhasil tampil dalam kompetisi atau pertunjukan				
Total			100%			92%

Gambar 1. Hasil Key Performance Indicators (KPI) Trainer Kpop

Sumber: Bridge Dance Academy

Dengan skor 92, trainer (C) sebagai trainer hiphop menunjukkan kinerja yang sangat baik secara keseluruhan. Ia mampu melaksanakan tugasnya dengan efisien, serta menyampaikan materi pelatihan dengan kualitas yang optimal dan mudah dipahami oleh para murid. Teknik-teknik dance yang diajarkan selaras dengan silabus yang telah ditentukan oleh Bridge Dance Academy (BDA), sehingga peserta didik dapat belajar secara terarah dan terstruktur. Hasil pengajarannya konsisten memenuhi standar tinggi yang diterapkan oleh akademi, mencerminkan kompetensi dan dedikasi yang kuat dalam bidang pengajaran tari.

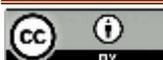
Meskipun secara umum performanya sangat baik, terdapat sedikit catatan mengenai aspek ketepatan waktu, yang sesekali menjadi hambatan dalam proses pelatihan. Namun, hal tersebut tidak berdampak besar terhadap hasil akhir yang dicapai. Trainer (C) tetap mampu menjaga kualitas interaksi dengan murid dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan serta produktif.

Selain penguasaan materi, trainer (C) juga memperlihatkan kemampuan adaptasi dan kreativitas dalam mengembangkan variasi gerakan yang sesuai dengan level kemampuan murid. Beliau mampu membangun kedekatan positif dengan murid, mendorong mereka untuk terus berkembang, serta menanamkan semangat percaya diri.

Secara keseluruhan, trainer (C) merupakan salah satu trainer yang berkontribusi besar terhadap pencapaian kualitas pengajaran di BDA. Dengan peningkatan pada aspek manajemen waktu, trainer (C) memiliki potensi untuk lebih unggul lagi dalam meningkatkan mutu pelatihan dan kepuasan peserta didik. Dan trainer (C) memiliki keterlibatan promosi melalui event yang di menangkan oleh murid-muridnya.

3. Key Performance Indicators (KPI) pada Staff Admin

Penilaian Kinerja Karyawan Bridge Dance Academy						
Nama	Ibu (D)					
Departemen	Staff Administrasi					
Periode	2025					



No	Area Kinerja	Indikator Penilaian	Bobot (%)	Target (%)	Capaian (%)	Skor (%)
1	Efisiensi Administrasi	Ketepatan penginputan data siswa & pembayaran	25%	100%	95%	24%
		Ketepatan pengelolaan jadwal kelas dan instruktur				
		Pengelolaan database siswa dan instruktur yang rapi				
2	Pelayanan dan Komunikasi	Responsivitas terhadap pertanyaan siswa	20%	100%	90%	18%
		Ketepatan dalam penyampaian informasi kepada siswa dan orang tua				
3	Pengelolaan Laporan	Jumlah keterlambatan pembayaran yang tertangani dengan baik	15%	100%	90%	13%
		Proses penagihan dan pencatatan pembayaran tepat waktu				
4	Kepatuhan Dokumentasi	Kelengkapan dan keteraturan arsip data akademi	15%	100%	80%	12%
5	Inisiatif & Pengembangan Diri	Usulan inovasi atau perbaikan proses administrasi	15%	100%	85%	13%
6	Teknologi & Efisiensi Digital	Kemampuan menggunakan software administrasi dan keuangan	10%	100%	85%	10%
<b>Total</b>			<b>100%</b>		<b>90%</b>	

**Gambar 2. Hasil Key Performance Indicators (KPI) Staff Admin**

Sumber: Bridge Dance Academy

Skor 90 menunjukkan bahwa staf (D), yang bertugas di divisi Admin, telah memperlihatkan kinerja yang sangat baik secara menyeluruh, khususnya dalam aspek kualitas pekerjaan dan produktivitas harian. Staf (D) menunjukkan ketelitian tinggi dalam menyelesaikan berbagai tugas administratif, mulai dari pengelolaan jadwal kelas, penyusunan laporan, hingga pembukuan sederhana dan perarsipan data yang rapi dan sistematis. Keandalannya dalam menjalankan tanggung jawab administratif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelancaran operasional perusahaan. Kinerja staf (D) mencerminkan tingkat pemahaman yang kuat terhadap prosedur kerja, serta kedisiplinan dalam menjaga standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Meskipun secara umum staf (D) telah menunjukkan performa yang baik, terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam hal manajemen waktu, efektivitas kerja, dan penguasaan teknis yang lebih mendalam. Penyempurnaan dalam aspek-aspek tersebut diyakini akan semakin memperkuat kontribusinya terhadap perusahaan dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, staf (D) telah membangun pondasi yang kuat sebagai staf administrasi yang andal dan berkomitmen. Dengan terus mengembangkan keterampilan dan meningkatkan efisiensi kerja, staf (D) memiliki potensi besar untuk menjadi aset penting bagi perusahaan dalam jangka panjang

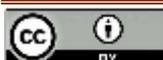
### Hasil Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di *Bridge Dance Academy*, penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia menunjukkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan SDM yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup pelatihan rutin, pembinaan keterampilan individu, serta pemberian umpan balik dan evaluasi kinerja secara berkala. Pelatihan yang dilakukan secara rutin telah berhasil meningkatkan kompetensi trainers dan staf administrasi. Dari hasil wawancara dan observasi, mayoritas karyawan menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan kebutuhan kerja mereka. Selain itu, adanya workshop dan manajemen kelas turut mendorong kreativitas serta efisiensi pengelolaan kelas tari. Peningkatan SDM mesti dijadikan prioritas. Menurut Noe (2020), pengembangan mencakup pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, jaringan, serta evaluasi kepribadian, keterampilan, dan kapabilitas yang membantu karyawan bersiap untuk menghadapi tanggung jawab di masa depan.

Manajemen juga menerapkan metode *coaching*, di mana karyawan mendapatkan pembinaan langsung dari atasan atau mentor. Proses ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih percaya diri dan proaktif dalam bekerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pembinaan lebih intens menunjukkan peningkatan performa, baik dari segi kehadiran, ketepatan waktu, maupun kepuasan siswa dalam kelas yang mereka bimbing. Evaluasi kinerja dilakukan setiap tiga bulan sekali. Hasil evaluasi digunakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menentukan kebutuhan pelatihan lanjutan. Karyawan menyambut positif mekanisme ini karena mereka merasa lebih dihargai dan dipantau perkembangan kerjanya secara objektif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di *Bridge Dance Academy* (BDA) dilakukan secara strategis, sistematis, dan berkelanjutan melalui pelatihan teknis rutin, program mentoring dan coaching, serta evaluasi berbasis *Key Performance Indicators* (KPI). Pelatihan internal terbukti efektif meningkatkan keterampilan pelatih dan staf administratif, sementara mentoring dan *coaching* memperkuat transfer pengetahuan serta kepemimpinan emosional.



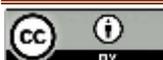
BDA juga menerapkan strategi *talent development* melalui pemberian penghargaan dan pelatihan eksternal guna meningkatkan motivasi dan loyalitas. Evaluasi kinerja berbasis KPI menciptakan sistem penilaian yang objektif dan hasil-oriented. Namun, pelaksanaan strategi ini masih menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran pelatihan eksternal dan manajemen waktu. Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM di BDA memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

#### SARAN

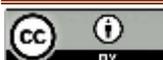
Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun strategi pengembangan SDM di *Bridge Dance Academy* memiliki banyak keunggulan, masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar BDA meningkatkan alokasi dana untuk pelatihan eksternal yang bersifat spesialis dan berstandar internasional guna menjaga daya saing di industri seni pertunjukan. Selain itu, perlu diterapkan sistem penjadwalan pelatihan yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan individu karyawan untuk mengatasi kendala waktu yang selama ini menghambat partisipasi dalam program pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aprinawati. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, Vol. 2, No. 1, 238 - 247. doi:<https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.515>
- Chandra Sagul Haratua, D. R. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Rahardja Eka lancar). *SINAU: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol 1, No 3, 63-70.
- Effendi Mukhlison, S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2 No.1, 39-51. doi:<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2 No.1, 39-51. doi:<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Fauzi, Y. (2025). Analisis Tingkat Pendidikan Sebagai Potensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Di Desa Cogreg Kecamatan Parung Kabupaten Bogor Jawa Barat. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 3, No. 1., 878-886. Diambil kembali dari <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Girsang, D. S., Damanik, S. E., & Saragih, H. (2025). Efektifitas Pelaksanaan Program Terapi Anak Pada Anak Penyandang Disabilitas Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 386-398
- Haryono, E. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. *e-journal an-nuur: The Journal of Islamic Studies*, Vol.13, No.2, 1-6.
- Hrp, P. N., & Iskandar, T. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syari'ah Indonesia Kota Medan. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, Vol 3, No 1, 11-25. doi: <https://doi.org/10.59342/jer.v3i1.511>
- Junaidi, Z. Y. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education*, Volume 05, No. 03, 10040-10052. Diambil kembali dari <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Kartini, A., & Purwanda, E. (2024). Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *urnal Matakuliah Manajemen Kompensasi*, Vol 16, No. 1, 1-9.
- Kasmawati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, Volume 8, Nomor 2, 392-490. doi:<https://doi.org/10.24252/ip.v8i2.12409>
- Maslianor, M., Sulastini, S., & Maskur, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 116-129
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, Vol. 12 Edisi 3, 145 - 151. doi:<https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>



- Mohamad Yudha Gutara, I. N. (2024). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada PT. HSI). *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 8, 376–380. Diambil kembali dari <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Ál-fâhim:Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 3 No. 2, 131-146. doi:10.0118/alfahim.v3i2.183
- Muhammad Dunir, F. B. (2023). Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Manajemen SDM dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Global Sarana Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)*, Vol. 5, No.1, 41-49. doi: <https://doi.org/10.31849/jmbt.v5i1.14518>
- Nadapdap, K. M., Napitupulu, J., Sinurat, E., Sitorus, C., Melianna, S., & Simanjuntak, M. D. (2025). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Agen Pada Asuransi Allianz Life Indonesia Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 62-70
- Nainggolan, S., Saragih, R., & Purba, T. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi Pinangsori Kecamatan Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 361-373
- Nurfajriani, W. V. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10 (17), 826-833. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>
- Nurhalizah. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dosen Universitas Sembilan Belas November Kolaka. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, Vol.1, No.4, 310-324. doi:<https://doi.org/10.59841/glory.v1i4.408>
- Nurhasanah, A. (2024, September 20). definisi manajemen kinerja menurut para ahli. Diambil kembali dari [redasamudera.id](https://redasamudera.id): <https://redasamudera.id/definisi-manajemen-kinerja-menurut-para-ahli-2/>
- Nurlaila, L. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, Vol. 6 No. 1, 062-072.
- Oktariani, D. (2023). Penanaman Nilai Moral Pada Anak Usia Dini Melalui Tari Tradisional di Sanggar Flamingo. *Jurnal Golden Age, Universitas Hamzanwadi*, Vol. 7 No. 01, 125-131 . doi:<https://doi.org/10.29408/goldenage.v7i01.18709>
- Pamungkas, F. S. (2023). Pembelajaran Tari Tradisional untuk Stimulasi Aspek Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Volume 7(Issue 1), 876-886. doi:10.31004/obsesi.v7i1.4167
- Pratiwi, Y. E., Satoto, E. B., & Puspitadewi, I. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember). *Jurnal Daya Saing*, 10(2), 206-213
- Rahman, F. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Disrupsi Teknologi Informasi . *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, Volume 5, 61-70. doi:<https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1851>
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215
- Rizky, C. (2024). Mengoptimalkan Potensi: Pendekatan Teoritis Dan Praktis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI)*, Vol. 1 No. 2, 120-130. doi:<https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.75>
- Rustamana, A. (2024). Konsep Proposal Penelitian Dengan Jenis Penelitian Kualitatif Pendekatan Deskriptif. *Sindoro CENDIKIA PENDIDIKAN*, Vol.5 No 5, 1-10. doi:<https://doi.org/10.9644/sindoro.v5i5.4120>
- Saleha, S. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ELMAL: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, Vol 4 No 6, 1062-1067. doi:1047467/elmal.v4i6.3035
- Sari, P. S. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt.Arina Toyotagresik. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, Vol 3 No 1, 50-56. Dipetik November 20, 2024, dari <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MASTER/article/view/16774/6028>



- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66
- Sholeh, M. I. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, Volume 2 Nomor 1, 1-19. Dipetik November 20, 2024
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol 18; No.01, 001-012. doi:<https://doi.org/10.52434/jwe.v18i1.454>
- Syahriza, H. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Qosim: Jurnal Pendidikan, Sosial, & Humaniora*, Volume 1 Nomor 1 , 13-23. doi:<https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Tambunan, H. N. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIKE Jurnal Mahasiswa Humanis*, Vol. 4, No. 2, 650 - 658. doi:<https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar: Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Yuliana, L., & Kustiwa, A. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus Di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 7-13
- Yuwono, F. S. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol.1, No.2, 27-3. doi:<https://doi.org/10.30640/trending.v1i2.751>

