

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING MASYARAKAT

Ferdy Leuhery¹, Pieter N. R. Rehatta²

^{1,2}Universitas Pattimura

Email: ferdyleuhery12@gmail.com¹, rehattapeter@yahoo.co.id²

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi menjadi salah satu langkah penting dalam meningkatkan daya saing masyarakat, terutama dalam menghadapi era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Metode pengabdian yang digunakan dalam program ini adalah literature review untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, strategi, dan praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi untuk meningkatkan daya saing masyarakat. Pendekatan literature review memberikan landasan teoritis yang kuat yang memungkinkan program pengabdian dirancang dengan lebih tepat sasaran dan berbasis bukti ilmiah. Berdasarkan literature review ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing masyarakat. Pengembangan kompetensi yang terfokus melalui pengabdian masyarakat dapat membantu masyarakat mengakses peluang kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta memfasilitasi kewirausahaan lokal yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia; Kompetensi; Daya Saing

Abstract

Competency-based human resource management (HR) is one of the important steps in increasing people's competitiveness, especially in the face of the era of globalization and increasingly rapid technological developments. The service method used in this program is a literature review to obtain a comprehensive understanding of concepts, strategies, and best practices in competency-based human resource (HR) management to improve community competitiveness. The literature review approach provides a strong theoretical foundation that allows service programs to be designed more targeted and based on scientific evidence. Based on this literature review, it can be concluded that competency-based human resource management has an important role in increasing community competitiveness. Focused competency development through community service can help people access better job opportunities, increase productivity, and facilitate sustainable local entrepreneurship.

Keywords: Human Resources; Competence; Competitiveness

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi menjadi salah satu langkah penting dalam meningkatkan daya saing masyarakat, terutama dalam menghadapi era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kemampuan bersaing suatu masyarakat (Dessler, 2015). Melalui pengelolaan SDM yang berorientasi pada kompetensi, diharapkan masyarakat dapat lebih siap dan tangguh dalam menghadapi tantangan ekonomi dan sosial di tingkat nasional maupun global (Rivai & Sagala, 2013).

Pendekatan kompetensi dalam pengelolaan SDM telah banyak diterapkan di berbagai negara maju, dengan hasil yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam produktivitas dan inovasi (Noe, 2013). Di Indonesia, pengelolaan SDM berbasis kompetensi juga semakin disadari sebagai kebutuhan untuk mempersiapkan angkatan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pasar. Mengingat banyak sektor di Indonesia, seperti industri manufaktur, jasa, hingga ekonomi kreatif, memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan dan kemampuan yang spesifik, maka penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan daya saing tersebut (Badan Pusat Statistik, 2020).

Lebih lanjut, pendekatan ini tidak hanya relevan untuk kalangan industri atau bisnis besar, tetapi juga bagi masyarakat di pedesaan atau komunitas kecil. Masyarakat yang dibekali dengan kompetensi tertentu akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola usaha kecil, mengembangkan potensi lokal, serta beradaptasi dengan kebutuhan pasar. Menurut kajian yang dilakukan oleh Suhendi (2020), pelatihan berbasis kompetensi di desa-desa wisata, misalnya, telah berhasil meningkatkan pendapatan masyarakat dan memperluas akses mereka ke peluang ekonomi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dibangun melalui program-program pengabdian kepada masyarakat dapat menciptakan dampak positif secara langsung terhadap kualitas hidup masyarakat setempat.

Namun, tantangan dalam penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi masih cukup besar di Indonesia. Menurut laporan dari World Economic Forum (2020), daya saing Indonesia dalam hal kualitas tenaga kerja masih tertinggal dibandingkan negara-negara lain di Asia Tenggara. Faktor utama yang menyebabkan rendahnya daya saing tersebut adalah kurangnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang memadai, serta ketimpangan dalam pengembangan keterampilan di berbagai wilayah. Rendahnya kompetensi SDM di berbagai sektor tidak hanya menghambat potensi pertumbuhan ekonomi, tetapi juga membatasi kemampuan masyarakat untuk bersaing secara global (World Economic Forum, 2020).

Melihat tantangan dan peluang yang ada, program pengabdian kepada masyarakat berbasis pengelolaan SDM berbasis kompetensi menjadi semakin relevan. Melalui program ini, diharapkan dapat terbentuk sinergi antara pemerintah, institusi pendidikan, serta komunitas lokal dalam membekali masyarakat dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Proses pengabdian dapat melibatkan berbagai pendekatan, seperti pelatihan langsung, program magang, serta kolaborasi dengan dunia usaha untuk memastikan keterampilan yang dibangun sesuai dengan kebutuhan pasar (Armstrong, 2014).

Pengelolaan SDM berbasis kompetensi juga mengedepankan prinsip kontinuitas, di mana pelatihan dan pengembangan keterampilan harus dilakukan secara berkelanjutan. Dalam hal ini, keterlibatan berbagai pihak sangat dibutuhkan untuk menyediakan akses yang luas bagi masyarakat terhadap pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman. Menurut Rivai dan Sagala (2013), keberhasilan pengelolaan SDM berbasis kompetensi tidak hanya tergantung pada program pelatihan awal, tetapi juga pada pemantauan dan penyesuaian secara berkala agar kompetensi yang dibangun tetap relevan dengan tuntutan pasar. Selain itu, program pengabdian ini juga diharapkan dapat membantu mengurangi ketimpangan keterampilan di berbagai wilayah, sehingga daya saing masyarakat dapat meningkat secara merata.

Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis kompetensi melalui program pengabdian masyarakat memiliki potensi besar untuk menciptakan perubahan positif bagi masyarakat Indonesia. Melalui pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi, masyarakat dapat lebih siap menghadapi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang tersedia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup mereka secara keseluruhan (Sutrisno, 2011).

METODE

Metode pengabdian yang digunakan dalam program ini adalah literature review untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, strategi, dan praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi untuk meningkatkan daya saing masyarakat. Pendekatan literature review memberikan landasan teoritis yang kuat yang memungkinkan program pengabdian dirancang dengan lebih tepat sasaran dan berbasis bukti ilmiah. Melalui analisis literatur, dapat diperoleh wawasan mengenai bagaimana program-program pengelolaan SDM berbasis kompetensi telah diterapkan di berbagai konteks serta dampak yang dihasilkan, sehingga dapat diterapkan dengan adaptasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal (Snyder, 2019).

1. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memilih literatur yang relevan dan kredibel dari berbagai sumber, termasuk jurnal akademik, buku, laporan penelitian, serta publikasi dari lembaga pemerintah dan organisasi internasional terkait. Basis data yang digunakan dalam pencarian literatur meliputi Google Scholar, JSTOR, ScienceDirect, dan ProQuest. Kata kunci yang

digunakan antara lain “pengelolaan SDM berbasis kompetensi,” “daya saing masyarakat,” “kompetensi tenaga kerja,” dan “program pengembangan SDM masyarakat.” Batas waktu penerbitan diprioritaskan pada lima hingga sepuluh tahun terakhir untuk memastikan data yang digunakan adalah data terkini dan relevan dengan konteks masyarakat Indonesia (Kitchenham & Charters, 2007).

Setelah literatur yang relevan terkumpul, tahap berikutnya adalah melakukan seleksi berdasarkan kriteria tertentu, yaitu fokus pada literatur yang membahas tentang pengelolaan SDM berbasis kompetensi, relevansi dengan konteks pengabdian masyarakat, serta penerapan yang dapat diaplikasikan pada berbagai skala masyarakat, baik di perkotaan maupun pedesaan. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis secara mendalam untuk mendapatkan informasi yang komprehensif mengenai model pengelolaan SDM berbasis kompetensi yang efektif dan berkelanjutan (Snyder, 2019).

2. Prosedur Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan thematic analysis, di mana tema-tema utama dari literatur yang telah dikumpulkan diidentifikasi dan diklasifikasikan. Tahap ini melibatkan pengelompokan konsep-konsep penting, seperti definisi dan cakupan kompetensi SDM, strategi pengelolaan SDM berbasis kompetensi, serta dampaknya terhadap daya saing masyarakat. Selain itu, dalam analisis ini juga diidentifikasi berbagai pendekatan program pengabdian yang telah terbukti efektif, sehingga dapat menjadi dasar bagi perancangan program pengabdian kepada masyarakat yang lebih efektif (Braun & Clarke, 2006).

Tema-tema yang diidentifikasi mencakup strategi pengembangan kompetensi yang meliputi pelatihan, sertifikasi, dan pemberdayaan komunitas untuk meningkatkan keterampilan masyarakat dalam beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan SDM berbasis kompetensi, seperti dukungan pemerintah, ketersediaan sumber daya, serta keberlanjutan program, juga dianalisis untuk mengidentifikasi komponen-komponen penting dalam merancang program pengabdian yang efektif (Armstrong, 2014).

3. Kelebihan dan Keterbatasan Pendekatan Literature Review

Pendekatan literature review memiliki beberapa kelebihan, antara lain kemampuannya untuk memberikan perspektif yang luas tentang topik yang dikaji tanpa memerlukan penelitian lapangan. Selain itu, metode ini juga memungkinkan perbandingan berbagai praktik di berbagai konteks untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Namun, pendekatan ini memiliki keterbatasan karena bergantung pada sumber sekunder sehingga mungkin kurang mencerminkan kondisi spesifik masyarakat yang dijadikan sasaran pengabdian. Untuk mengatasi keterbatasan ini, hasil literature review dapat digunakan sebagai dasar bagi penelitian lebih lanjut yang melibatkan data primer, seperti survei atau wawancara, untuk memastikan relevansi program yang akan dijalankan (Kitchenham & Charters, 2007).

Dengan menggunakan pendekatan literature review ini, program pengabdian kepada masyarakat diharapkan dapat dirancang secara lebih efektif dan tepat sasaran dalam upaya meningkatkan kompetensi SDM dan daya saing masyarakat. Program yang didasarkan pada temuan empiris dari literatur sebelumnya juga diharapkan lebih adaptif terhadap kebutuhan lokal dan mampu memberikan dampak yang berkelanjutan bagi masyarakat (Sutrisno, 2011; Snyder, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada Masyarakat berbasis literature review ini mengidentifikasi bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan daya saing masyarakat, khususnya dalam menghadapi tantangan globalisasi, ketidakpastian ekonomi, dan digitalisasi. Beberapa tema utama yang ditemukan meliputi pentingnya pengelolaan SDM berbasis kompetensi, penerapan strategi pengembangan kompetensi dalam pengabdian masyarakat, dampak langsung dan tidak langsung terhadap daya saing, serta tantangan dan solusi yang diidentifikasi dalam literatur.

Peran Kompetensi dalam Pengelolaan SDM dan Daya Saing Masyarakat

Pengelolaan SDM berbasis kompetensi merujuk pada pendekatan pengelolaan yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja yang diperlukan untuk kinerja

yang optimal. Dalam konteks masyarakat, kompetensi yang relevan meliputi keterampilan teknis seperti kemampuan mengoperasikan teknologi sederhana, komunikasi yang efektif, serta pemahaman dalam kewirausahaan (Boyatzis, 2008; Dessler, 2015). Literasi kompetensi ini telah terbukti penting dalam meningkatkan daya saing, karena individu yang memiliki keterampilan spesifik cenderung lebih beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan memiliki peluang kerja yang lebih besar (Snyder, 2019).

Studi yang dilakukan oleh Armstrong (2014) menyoroti bahwa kompetensi bukan hanya tentang keterampilan teknis, tetapi juga tentang "soft skills" atau keterampilan interpersonal yang relevan dalam kolaborasi, manajemen waktu, dan penyelesaian masalah. Pengelolaan SDM berbasis kompetensi, bila diterapkan dalam pengabdian masyarakat, dapat membantu membangun keterampilan-keterampilan ini pada masyarakat yang lebih luas, menciptakan lingkungan sosial yang lebih produktif dan adaptif terhadap dinamika ekonomi global.

Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Program Pengabdian kepada Masyarakat

Berbagai pendekatan untuk pengembangan kompetensi ditemukan dalam literatur, yang semuanya berorientasi pada peningkatan keterampilan masyarakat melalui pelatihan, sertifikasi, dan simulasi praktis. Sebagai contoh, pelatihan berbasis proyek telah terbukti efektif karena memberikan pengalaman langsung yang memungkinkan masyarakat untuk menerapkan keterampilan yang mereka pelajari dalam konteks nyata (Sutrisno, 2011). Program sertifikasi juga memberikan nilai tambah yang dapat meningkatkan kredibilitas individu di pasar kerja, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan keterampilan khusus, seperti industri kreatif atau teknologi informasi (Armstrong, 2014).

Di beberapa program pengabdian, pendekatan job shadowing atau pengamatan langsung terhadap pekerja yang berpengalaman telah membantu masyarakat memahami tuntutan pekerjaan tertentu dan mengembangkan kompetensi yang sesuai. Kolaborasi dengan perusahaan atau lembaga pelatihan profesional dalam menjalankan program ini akan meningkatkan peluang masyarakat untuk mengakses jaringan profesional yang lebih luas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesempatan kerja dan daya saing mereka (Dessler, 2015).

Dampak Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi terhadap Daya Saing Masyarakat

Salah satu dampak utama dari pengelolaan SDM berbasis kompetensi adalah peningkatan produktivitas masyarakat. Literasi kompetensi memungkinkan masyarakat untuk bekerja secara efisien dan menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi. Dampak ini tidak hanya meningkatkan kemampuan ekonomi individu, tetapi juga mendorong kemajuan ekonomi lokal secara keseluruhan (Armstrong, 2014). Pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar juga membantu masyarakat menghadapi tantangan pengangguran dan ketidakpastian ekonomi yang kerap muncul akibat perubahan teknologi dan digitalisasi (Snyder, 2019).

Kompetensi teknologi, misalnya, kini menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menjaga daya saing. Masyarakat yang memiliki kompetensi teknologi dasar memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pekerjaan berbasis digital atau dalam industri-industri kreatif yang sedang berkembang. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi teknologi dapat membantu masyarakat lokal untuk menciptakan produk digital yang bernilai ekonomi, seperti desain grafis, pemasaran digital, atau pengelolaan konten media sosial, yang memiliki pasar luas (Boyatzis, 2008).

Selain itu, literatur juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat mendorong masyarakat untuk terlibat dalam kewirausahaan. Program pengabdian yang berfokus pada pengembangan kompetensi kewirausahaan, seperti manajemen bisnis kecil, pengelolaan keuangan, dan inovasi produk, berkontribusi pada peningkatan jumlah pelaku usaha kecil yang lebih mandiri. Pengembangan kompetensi kewirausahaan ini juga menciptakan efek ganda, di mana masyarakat yang memiliki bisnis sendiri cenderung menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat di sekitarnya, meningkatkan stabilitas ekonomi lokal (Sutrisno, 2011).

Tantangan dalam Implementasi Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi

Meskipun memiliki banyak potensi, literatur mengidentifikasi beberapa tantangan yang harus diatasi dalam implementasi pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal pendanaan maupun tenaga ahli yang diperlukan untuk melatih masyarakat. Dalam konteks pengabdian masyarakat, pendanaan yang terbatas dapat membatasi skala dan kualitas pelatihan yang diberikan. Oleh karena itu, kolaborasi dengan pihak swasta atau lembaga

donor menjadi solusi potensial untuk memastikan kelangsungan dan kualitas program (Armstrong, 2014).

Selain itu, resistensi masyarakat terhadap perubahan juga menjadi tantangan. Banyak masyarakat yang merasa nyaman dengan metode kerja tradisional dan mungkin kurang memahami pentingnya pengembangan kompetensi untuk daya saing jangka panjang. Penyuluhan yang konsisten dan pendekatan yang partisipatif dalam program pengabdian menjadi penting untuk mengatasi resistensi ini. Studi oleh Dessler (2015) menunjukkan bahwa pengenalan secara bertahap terhadap konsep kompetensi serta komunikasi yang jelas mengenai manfaatnya dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan partisipasi masyarakat.

Literasi digital juga menjadi tantangan yang perlu diatasi, terutama dalam masyarakat yang belum terbiasa dengan teknologi. Di era digital ini, keterampilan teknologi merupakan bagian integral dari kompetensi dasar yang perlu dikembangkan, namun seringkali masyarakat di daerah terpencil atau pedesaan kurang memiliki akses ke perangkat dan pelatihan teknologi. Oleh karena itu, program pengabdian dapat mengadopsi pendekatan berbasis teknologi yang sederhana, seperti penggunaan perangkat seluler dalam pelatihan keterampilan digital dasar (Snyder, 2019).

Solusi untuk Meningkatkan Efektivitas Program Pengembangan Kompetensi

Untuk memastikan keberhasilan pengelolaan SDM berbasis kompetensi, pengabdian kepada masyarakat sebaiknya menggunakan pendekatan kolaboratif. Melibatkan berbagai pihak seperti akademisi, pemerintah daerah, lembaga swasta, dan organisasi non-profit dapat meningkatkan akses terhadap sumber daya serta memperkaya kualitas program (Boyatzis, 2008). Program pengabdian juga dapat mengadopsi metode yang fleksibel dan adaptif untuk menyesuaikan dengan kebutuhan lokal, sehingga kompetensi yang dikembangkan lebih relevan dengan konteks masyarakat setempat.

Selain itu, program follow-up atau tindak lanjut untuk memastikan masyarakat mengaplikasikan keterampilan yang telah diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari perlu dilakukan. Pendampingan jangka panjang bagi para peserta pelatihan juga dapat membantu mereka mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi dalam penerapan kompetensi di lingkungan kerja atau bisnis mereka sendiri (Snyder, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan literature review ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing masyarakat. Pengembangan kompetensi yang terfokus melalui pengabdian masyarakat dapat membantu masyarakat mengakses peluang kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta memfasilitasi kewirausahaan lokal yang berkelanjutan. Namun, keberhasilan implementasi program ini sangat dipengaruhi oleh dukungan berkelanjutan dari berbagai pihak dan pendekatan yang adaptif terhadap kebutuhan lokal.

SARAN

Peningkatan Keterampilan Teknis dan Digital

Dalam era digital, kompetensi teknis dan literasi digital sangat diperlukan agar masyarakat mampu beradaptasi dengan perubahan pasar kerja yang semakin terdigitalisasi. Program pengabdian dapat melibatkan pelatihan keterampilan dasar teknologi, seperti penggunaan komputer, internet, dan perangkat lunak sederhana yang mendukung berbagai pekerjaan. Selain itu, keterampilan digital, seperti pemasaran online, manajemen media sosial, dan e-commerce, bisa menjadi fokus pelatihan bagi mereka yang tertarik dalam bidang wirausaha.

Pengembangan Kompetensi Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil

Memberdayakan masyarakat agar mampu menciptakan peluang kerja mandiri merupakan langkah strategis dalam meningkatkan daya saing. Program pelatihan berbasis kompetensi ini dapat mencakup keterampilan kewirausahaan, seperti perencanaan bisnis, pengelolaan keuangan usaha, inovasi produk, dan pemasaran. Program ini dapat bekerjasama dengan pengusaha lokal atau mentor wirausaha untuk memberikan pengetahuan praktis yang langsung dapat diterapkan oleh peserta.

Sertifikasi Kompetensi untuk Meningkatkan Peluang Kerja

Sertifikasi kompetensi memberikan nilai tambah bagi individu di pasar kerja, terutama dalam bidang-bidang tertentu yang membutuhkan keterampilan khusus. Program pengabdian dapat

memfasilitasi pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi resmi yang diakui oleh pemerintah atau lembaga profesional, seperti sertifikasi keterampilan teknis, bahasa, atau keahlian industri tertentu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada mitra kerja dan lembaga-lembaga terkait yang turut berkontribusi, baik dalam bentuk pendanaan, fasilitas, maupun sumber daya lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Armstrong, M. (2014). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. Technical Report, EBSE Technical Report.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Survei Angkatan Kerja Nasional*. Jakarta: BPS.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson.
- Noe, R. A. (2013). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Suhendi, E. (2020). *Pengembangan Desa Wisata Melalui Pelatihan Kompetensi*. Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- World Economic Forum. (2020). *Global Competitiveness Report*. Geneva: WEF.