

PENTINGNYA MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM LINGKUNGAN MULTIBUDAYA

Suminta Simatupang¹

Akademi Pariwisata ULCLA, Tapanuli Utara

Email: sumintasimatupang31@gmail.com

Abstract: *A multicultural environment is a social environment that has diversity and coexists with differences, but often this creates challenges in the process of adjustment. This article aims to provide students and readers with an understanding of human resource development management in a multicultural environment as an effort to facilitate adaptation and thinking in dealing with the cultural diversity of each employee in an organization. This research uses a literature review and uses descriptive analysis methods. Human resource development management (HRD) is carried out through education and training both formally and informally. There are five important domains in human resource development management, namely professionalism, competitiveness, functional competence, participatory excellence and cooperation. Human resource development management in these five important domains will be implemented if implemented with good and correct management control so that the goals of the organization will be realized and able to create quality human resources and be able to face all differences that exist in the work environment.*

Keywords: *Management, Human Resources, Multicultural Environment*

Abstrak: Lingkungan multibudaya merupakan lingkungan sosial yang memiliki keberagaman dan hidup berdampingan dengan perbedaan, tetapi tidak jarang hal ini menimbulkan tantangan dalam proses penyesuaian diri. Artikel ini bertujuan memberikan pemahaman kepada mahasiswa dan pembaca mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam lingkungan multibudaya sebagai upaya untuk memfasilitasi adaptasi dan pemikiran dalam menghadapi keberagaman budaya yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan kajian literatur dan menggunakan metode analisis deskriptif. Manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik secara formal maupun informal. Terdapat lima domain penting dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia yaitu profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif dan kerja sama. Manajemen pengembangan sumber daya manusia pada kelima domain penting tersebut akan terlaksana apabila dilaksanakan dengan kontrol manajemen yang baik dan benar sehingga tujuan dari organisasi akan terwujud dan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi segala perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: Manajemen, Sumberdaya Manusia, Lingkungan Multibudaya

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi modern karena berkaitan langsung dengan pengelolaan manusia sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan

organisasi. Dalam persaingan global dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, organisasi tidak lagi cukup mengandalkan pendekatan manajerial yang bersifat teknokratis dan prosedural semata.

Aspek nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang hidup dalam organisasi

menjadi faktor penentu keberhasilan pengelolaan SDM. Budaya organisasi berperan sebagai kerangka makna yang membentuk cara individu bekerja, berinteraksi, serta merespons perubahan. Oleh karena itu, perspektif budaya menjadi penting dalam memahami bagaimana praktik manajemen SDM dapat dijalankan secara efektif dan berkelanjutan, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia yang memiliki keragaman nilai sosial dan budaya kerja (Sutrisno, 2020).

Dalam era globalisasi dan dinamika dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks, pengelolaan keragaman sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu tantangan strategis yang harus dihadapi oleh organisasi. Keragaman SDM mencakup berbagai perbedaan seperti ras, etnis, jenis kelamin, usia, agama, disabilitas, orientasi seksual, dan latar belakang budaya. Fenomena ini tidak hanya membawa tantangan, tetapi juga menciptakan berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing dalam organisasi.

Keragaman SDM juga menawarkan berbagai peluang yang signifikan. Keberagaman latar belakang dan perspektif dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Tantangan utama dalam pengelolaan keragaman SDM meliputi potensi konflik antar karyawan yang memiliki latar belakang berbeda, munculnya bias dan diskriminasi, serta kesulitan dalam membangun tim yang kohesif dan efektif. Konflik yang timbul dari perbedaan dapat menghambat produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Selain itu, bias dan diskriminasi, baik yang disadari maupun tidak disadari, dapat mengurangi semangat kerja dan loyalitas karyawan dalam suatu organisasi.

Melihat tantangan dan polemik tersebut, Manajemen SDM dituntut untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan kapasitas manusia secara berkelanjutan. Kinerja berkelanjutan menekankan keseimbangan antara

produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan tanggung jawab sosial organisasi.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, menjadi hal yang dapat dipertimbangkan dalam hal peningkatan kinerja melalui internalisasi dari nilai-nilai pembelajaran, inovasi, dan adaptabilitas yang menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari. Organisasi yang mampu menanamkan budaya pembelajaran berkelanjutan akan lebih siap menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar tenaga kerja. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai modal sosial yang memperkuat efektivitas strategi manajemen SDM dalam jangka panjang (Priyono & Marnis, 2022)

Pentingnya pengembangan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. MSDM berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi dengan tujuan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, berdasarkan standar operasional yang berlaku dan kebutuhan pemberi kerja, manajemen sumber daya manusia harus terus berevaluasi agar dapat berkembang secara maksimal.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi didasari oleh filsafat yang berisi nilai-nilai pengabdian dan kemanusiaan untuk mendukung optimalisasi potensi dan kinerja karyawan. Konsep kinerja yang mendasari perusahaan adalah bahwa seluruh karyawan adalah manusia, bukan mesin atau sekadar sumber daya bisnis. Penelitian dalam manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa disiplin ilmu, seperti psikologi dan sosiologi, serta melibatkan desain dan implementasi sistem pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik.

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karyawan sebagai

penggerak atau pelaksana kegiatan manajemen dalam organisasi. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang terampil dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga melibatkan pengelolaan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan manajemen. Komunikasi yang efektif, keadilan dalam pengambilan keputusan, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan adalah beberapa faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam merancang dan mengimplementasikan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.

Pengembangan sumberdaya manusia dalam lingkungan multibudaya dapat dilakukan melalui pendidikan baik formal maupun informal yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Terdapat beberapa hal yang dipandang penting dalam manajemen pengembangan sumberdaya manusia dalam lingkungan multibudaya yakni : profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif dan kerja sama. Selain itu, pengelolaan keberagaman dan inklusi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan perkembangan terkini dalam bidang ini, termasuk penggunaan teknologi dalam proses pengelolaan SDM. Dengan memanfaatkan teknologi yang tepat, manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia pada budaya organisasi yang beragam.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, manajemen

sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, organisasi dapat membangun tim yang kompeten, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Dalam penelitian dan pengembangan manajemen sumber daya manusia, penting untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan dalam bidang ini.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi kesuksesan organisasi dalam lingkungan yang multibudaya.

Penelitian literatur/kepastakaan ini juga diharapkan memberikan pemahaman yang lebih dalam kepada pembaca, khususnya mahasiswa dan praktisi manajemen, mengenai pentingnya manajemen pengembangan sumberdaya manusia dalam lingkungan multibudaya yang dapat mengelola keragaman secara efektif untuk mencapai kinerja optimal dan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi.

METODE

Penelitian ini berupa penelitian deskriptif kualitatif dengan studi literatur/kepastakaan yang dilakukan dengan melakukan pencarian sumber data yang tertulis, baik berupa buku-buku, arsip, majalah, artikel, dan jurnal, atau dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Informasi yang didapatkan dari studi literatur ini dijadikan rujukan untuk memperkuat argumentasi-argumentasi yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber tertulis yang terkait dengan Pentingnya manajemen pengembangan sumberdaya manusia dalam lingkungan multibudaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pengendalian, dan penggunaan tenaga pendidik secara optimal untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna. Salah satu bentuk pengembangan yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan, termasuk pelatihan teknologi dalam pembelajaran. Pelatihan ini membantu pendidik meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam menyampaikan materi secara lebih efektif.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi/sekolah. Harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelola. Selain itu, MSDM berfungsi memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara optimal sesuai tujuan yang ingin dicapai.

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2007:243). Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM merupakan kompetensi fungsional yang dimiliki karyawan sebagai penggerak dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Profesionalitas

Profesionalitas adalah tingkatan kualitas atau kemampuan yang dimiliki SDM dalam melaksanakan profesinya. Sedangkan profesionalisme adalah penyikapan terhadap profesi dan profesionalitas yang dimilikinya. SDM yang profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan

melalui proses pendidikan dan latihan.

SDM yang berkualitas akan selalu melakukan pengembangan diri untuk menunjukkan kualitas diri mereka. Pengembangan SDM ke arah yang profesional merupakan langkah strategis. SDM untuk melaksanakan profesinya. Berlandaskan profesionalisme yang dimiliki manusia sebagai penggerak dalam organisasi mampu untuk menyelaraskan kemampuan dirinya dengan visi dan misi lembaga. Artinya, SDM tersebut akan mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada dan mendayagunakannya dalam memberikan layanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasakan manfaat dan mengakui keberadaannya di tengah keberagaman yang ada.

Daya Kompetitif

SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang memiliki kemampuan ikut serta dalam persaingan. SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang dapat berfikir kreatif dan produktif. SDM yang berfikir kreatif dapat bersaing dan dapat memunculkan kreasi-kreasi baru. Berfikir kreatif dilandasi dengan kemampuan berfikir eksponensial dan mengeksplorasi berbagai komponen secara tekun dan ulet hingga menghasilkan suatu inovasi. Salah satu sifat SDM yang inovatif adalah mereka yang tidak merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan dan dihasilkannya, melainkan merasa penasaran atas kinerjanya. SDM yang inovatif hanya dapat dihasilkan melalui proses pengembangan kemampuan berfikir kreatif (creative thinking).

Kompetensi Fungsional

Kompetensi Fungsional adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan profesinya. Sesungguhnya kompetensi tersebut merupakan suatu sistem pengetahuan yang terdiri atas pengetahuan konseptual, pengetahuan teknik, pengetahuan menyeleksi, dan pengetahuan memanfaatkan. Apabila seluruh pengetahuan tersebut diaktualisasikan secara simultan, maka

manfaatnya dapat dirasakan baik oleh yang bersangkutan maupun oleh sesama karyawan/anggota organisasi lainnya. Kompetensi pada tiga tataran pertama, yaitu kemampuan: konseptual, teknik, dan memutuskan merupakan kompetensi potensial. Sedangkan kompetensi pada tataran aplikasi tepat waktu dan tepat sasaran, itulah kompetensi fungsional. Kompetensi fungsional akan menunjukkan efektivitasnya manakala SDM memiliki motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Keunggulan Partisipatif

SDM yang memiliki keunggulan adalah SDM yang berkualitas yang memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Mereka dapat mengembangkan potensi diri dan sumber daya lainnya seoptimal mungkin di tengah lingkungan kerja yang beragam. Dengan kemampuannya tersebut, SDM yang unggul dapat mencapai prestasi untuk kemajuan dirinya, lembaga, bangsa dan negara. Mereka yang memiliki keunggulan dapat survive dalam kehidupan yang kompetitif, karena mereka memiliki banyak pilihan dan kecerdasan untuk mengambil keputusan yang tepat. SDM unggul secara partisipatoris adalah mereka yang memiliki keunggulan dalam mengembangkan potensi diri untuk ikut berpartisipasi dalam kehidupan, baik yang bersifat kompetitif maupun kooperatif dan solidaritas sosial.

Dengan demikian, pengembangan SDM bidang pendidikan adalah upaya peningkatan kualitas SDM yang unggul partisipatoris. Untuk itu, sangat penting kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dikembangkan secara terintegratif, karena akan menjadi kekuatan yang sinergis dalam melaksanakan tugas.

Kerja Sama

Kemampuan kerja sama (teamwork) sangat penting di era globalisasi, karena dengan kemampuan tersebut akan menjadi kekuatan potensial bagi suatu organisasi atau institusi. Sesungguhnya, era globalisasi bersifat

potensial yang menuntut kemampuan menyeleksi dan mendayagunakannya agar teraktualisasikan hingga bernilai guna. Salah satu upaya mengatualisasikan potensi tersebut adalah melalui kerja sama. SDM yang memiliki kemampuan kerja sama harus diimbangi dengan kemampuan untuk mengembangkan jaringan-jaringan kerja sama (network). Pentingnya jaringan kerja sama dan kerja sama menjadi katalisator bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Kemampuan yang dibutuhkan dalam kerja sama adalah mengembangkan kemampuan untuk mengintegrasikan kemampuan diri dengan kemampuan mitra kerja terhadap orientasi kerja sama. Untuk itu, pengembangan pada aspek dedikasi, disiplin, dan kejujuran sangat mutlak dalam suatu kerja sama, termasuk jujur terhadap kemampuan diri. Pentingnya sikap jujur dalam suatu kerja sama dikemukakan Fukuyama (1996), tanpa kejujuran tidak mungkin seseorang dapat melakukan bekerja sama dengan baik.

Pengembangan SDM dalam lingkungan yang multibudaya (beragam) pada domain ini adalah peningkatan kemampuan mencari jaringan kerja sama dan melaksanakan kerja sama dengan berlandaskan kepada dedikasi, disiplin, dan jujur serta moral-etis. Pengembangan SDM di tengah lingkungan yang beragam hendaknya tidak hanya sebatas pada peningkatan kemampuan untuk mempersiapkan karyawan dalam mengikuti perubahan, melainkan lebih jauh ke depan adalah kemampuan mempersiapkan insan inovator bagi perubahan.

Pentingnya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Multibudaya

Dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Terdapat beberapa tujuan pengembangan SDM dalam lingkungan yang beragam (multibudaya), di antaranya adalah: (1) meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal; (2)

meningkatkan produktivitas kerja; (3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas; (4) meningkatkan status dan karier kerja; (5) meningkatkan pelayanan terhadap klient; (6) meningkatkan moral-etis; dan (7) meningkatkan kesejahteraan.

Berdasarkan penuturan Hasibuan (2007: 72-73), terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat empirical needs dan predictive needs bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga.

Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakukan SDM untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses informasi sebagai sumber belajar.

Pentingnya Manajemen Pengembangan SDM dilakukan dalam lingkungan multibudaya adalah untuk:

1. Optimalisasi Potensi dan Kinerja: Memastikan karyawan bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, dan efektivitas kerja.
2. Keunggulan Kompetitif: SDM yang terkelola dengan baik membuat perusahaan menonjol dan lebih kompetitif di pasar.
3. Pengembangan Kompetensi Adaptif: Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tantangan bisnis.
4. Budaya Kerja Positif: Menciptakan lingkungan kerja sehat, meningkatkan

motivasi, dan menjaga hubungan industrial yang baik.

5. Manajemen Talenta: Membantu dalam rekrutmen, penempatan yang tepat, dan pengembangan karier untuk mengurangi tingkat

Selain dari kelima di atas berikut ini juga adalah poin-poin tambahan yang mendalam mengenai pentingnya Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan yang multibudaya, yaitu:

Keberlanjutan dan Perencanaan yang Sukses (Succession Planning)

1. Kaderisasi Kepemimpinan: Mengidentifikasi dan mempersiapkan karyawan potensial untuk mengisi posisi kunci di masa depan.
2. Retensi Pengetahuan: Memastikan pengetahuan dan keahlian penting tidak hilang saat karyawan senior pensiun atau keluar.

Efisiensi Biaya Operasional

1. Menekan Biaya Rekrutmen: Mengembangkan talenta internal jauh lebih hemat biaya daripada terus-menerus merekrut staf ahli dari luar.
2. Mengurangi Kesalahan Kerja: Pelatihan yang tepat meminimalkan kesalahan kerja (human error) yang berpotensi merugikan finansial perusahaan.

Peningkatan Inovasi dan Kreativitas

1. Iklim Berpikir Kritis: Karyawan yang terus dikembangkan cenderung lebih berani mengusulkan ide baru dan solusi kreatif bagi masalah perusahaan.
2. Tangkas Terhadap Tren pasar: SDM yang kompeten mampu menangkap peluang bisnis baru lebih cepat dibanding kompetitor.

Penguatan Employer Branding

1. Daya Tarik Perusahaan: Perusahaan yang terkenal loyal dalam mengembangkan karyawannya akan

lebih mudah memikat talenta-talenta terbaik di pasar tenaga kerja.

2. Reputasi Positif: Meningkatkan citra perusahaan di mata publik, investor, dan mitra bisnis sebagai organisasi yang bertanggung jawab.

Peningkatan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

1. Rasa Dihargai: Karyawan merasa investasi perusahaan terhadap kemampuan mereka sebagai bentuk kepedulian pada masa depan karier mereka.
2. Penurunan Angka *Turnover*: Karyawan yang melihat jalur karier yang jelas cenderung bertahan lama di perusahaan.

SIMPULAN

Pengembangan sumberdaya manusia (SDM) adalah upaya peningkatan kualitas manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat dua jenis pengembangan sumber daya manusia di lingkungan multibudaya yaitu pengembangan secara formal dan informal. Terdapat lima domain penting dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia yaitu profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif dan kerja sama. Manajemen pengembangan sumber daya manusia pada kelima domain penting tersebut akan terlaksana apabila dilaksanakan dengan kontrol manajemen yang baik dan benar. Selain itu pendidikan dan pelatihan dilakukan sebagai wahana yang diperlukan dalam manajemen pengembangan sumberdaya manusia agar tercapai efektivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51
- Anggreyani Delfi, Ghani Abdur Rahman. (2023). “Pengelolaan Keragaman SDM Pada Kinerja Karyawan di Lingkungan Tempat Kerja”, *Journal Of Social Science Research* Vol. 3 No. 6 (2023)
- Chadhiq Umar, “Tantangan Kompetisi Global dan Dampaknya Terhadap Tuntutan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia”, Vol. 1 No. 2 (2006)
- Damayanti, Nurul Ashtri, “Pengelolaan Keragaman Sumber Daya Manusia: Diversity-Related Organizational Outcomes”, *Kinerja*, Vol. 7 No. 1 (2003)
- Djadji Osfred Umbu, “Implementaasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis*, vol 12, No 1 Januari (2021): 72
- Hapsah Siti, Rio Rinaldy, “Pentingnya Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi”, *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, Vol 03 No. 03 Juli (2023): 815
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ipan Pauji, Nunung Nurhasanah. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur SEIKO : *Journal of Management & Business*, 5(2)