

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI

Wesmi¹, Yenita Suatrina², Despatriani³, Abhanda Amra⁴

¹SMAN 1 Talamau, Jl. Taluak Ambu, Sinuruik, Pasaman Barat, Sumatera Barat, Indonesia

²SMK Negeri Talamau, Jl. Sianok Talu, Sinuruik, Pasaman Barat, Sumatera Barat, Indonesia

³UPT SDN 03 Pitalah, Jalan Padang Panjang - Solok KM. 10, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia

⁴UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia

Email: wesmispd@gmail.com

Article History

Received: 01-05-2024

Revision: 05-05-2024

Accepted: 07-05-2024

Published: 08-05-2024

Abstract. Human Resource Management (HRM) plays a key role in achieving organizational success. This research aims to delve deeper into the role of HR in the context of modern organizations. The research method used is qualitative analysis of various data sources that include related literature, internal organizational data, and interviews with HR practitioners. Data analysis is carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Research findings show that HR has an important role in employee recruitment and selection, employee development to improve their performance and skills, performance management with evaluations and incentives that encourage productivity, as well as conflict handling and creating a healthy work environment. An effective HR strategy is proven to improve employee performance, achieve organizational goals, and strengthen company competitiveness. The practical implication of the study is that investing in good human resource management can result in a positive impact on organizational growth, employee productivity, and corporate sustainability in the long run

Keywords: Evaluation, Performance, Management, Human Resources

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang peran SDM dalam konteks organisasi modern. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif terhadap berbagai sumber data yang mencakup literatur terkait, data internal organisasi, dan wawancara dengan praktisi SDM. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa SDM memiliki peran penting dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan mereka, manajemen kinerja dengan evaluasi dan insentif yang mendorong produktivitas, serta penanganan konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Strategi SDM yang efektif terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan, mencapai tujuan organisasi, dan memperkuat daya saing perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa investasi dalam manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan dampak positif pada pertumbuhan organisasi, produktivitas karyawan, dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja, Manajemen, Sumber Daya Manusia

How to Cite: Wesmi., Suatrina, Y., Despatriani., & Amra, A. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Organisasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 2000-2008. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1000>

PENDAHULUAN

Era bisnis yang terus berubah dengan cepat dan penuh kompetisi, strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi landasan yang vital bagi pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi. Basuki (2023) mengungkapkan hal ini dengan menyatakan bahwa dalam kondisi bisnis yang dinamis dan kompetitif, strategi SDM yang efektif menjadi kunci penting untuk pertumbuhan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang juga melibatkan analisis SWOT seperti yang disorot oleh Lestari et al., (2023). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya mengoptimalkan sumber daya manusia melalui strategi SDM yang tepat untuk mencapai pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

Pengembangan strategi SDM yang efektif, beberapa faktor perlu diperhatikan dengan cermat. Pertama, SDM harus mampu mengidentifikasi dan memahami kebutuhan organisasi secara mendalam, termasuk tren pasar, persaingan, dan perubahan lingkungan bisnis. Hal ini penting untuk mengarahkan pengembangan strategi yang relevan dan adaptif. Kedua, SDM perlu fokus pada pengembangan karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, SDM juga harus mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti regulasi pemerintah, tren industri, dan perubahan teknologi yang dapat memengaruhi strategi dan keputusan SDM. Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, SDM dapat mengembangkan strategi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Pergeseran peran SDM dari hanya melakukan tugas administratif menjadi menjadi mitra strategis memiliki kepentingan yang sangat besar. Hal ini ditegaskan oleh Paul (2023) dalam pernyataannya, "Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen SDM yang mengedepankan kesejahteraan karyawan, seperti program keseimbangan kerja dan kehidupan, program pengembangan karir, dan promosi berdasarkan prestasi, akan membawa dampak positif pada pertumbuhan organisasi. Demikian pula, dalam konteks yang sama, Johardi et al., (2021) menyatakan, "Sebuah organisasi kinerja tinggi tidak dapat tercipta tanpa nilai-nilai yang tinggi diletakkan pada manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia." Oleh karena itu, transformasi peran SDM menjadi mitra strategis mencerminkan perkembangan dalam praktik manajemen organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Peran SDM yang menjadi mitra strategis memperlihatkan pergeseran paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia. SDM bukan lagi hanya bertanggung jawab atas administrasi, tetapi juga menjadi agen perubahan yang aktif dalam menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Ini mencakup penerapan kebijakan dan program-program yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, peningkatan keterampilan dan kompetensi melalui program pengembangan karir, serta pemberian penghargaan dan promosi berdasarkan pencapaian kinerja yang tinggi. Dengan menjadi mitra strategis, SDM berperan dalam menyusun strategi organisasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Ini mencakup identifikasi dan penyelesaian masalah-masalah kritis dalam hal tenaga kerja, pengembangan rencana penggajian yang kompetitif, serta pengelolaan performa karyawan secara efektif. Selain itu, SDM juga memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

peran teknologi dalam manajemen SDM menjadi perhatian utama dalam pengaturan metodologi. Kabul (2024) mengindikasikan bahwa kemajuan teknologi informasi telah mempengaruhi cara perusahaan melakukan rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karyawan. Metode ini melibatkan teknologi informasi dalam memperbaiki efisiensi dan mengurangi bias dalam proses manajemen SDM. Selain itu, rekrutmen dan seleksi karyawan juga menjadi fokus penting dalam metode evaluasi. Zaky (2023) menjelaskan bagaimana teknologi informasi telah membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan mengurangi bias dalam proses rekrutmen dan seleksi. Cupian et al., (2023) menekankan pentingnya kepribadian yang baik dan kesesuaian dengan syariah dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja. Metode ini menunjukkan integrasi teknologi dalam mendukung proses seleksi yang lebih objektif dan berorientasi pada nilai-nilai organisasi.

Pada aspek pelatihan dan pengembangan SDM, Fatimah (2023) menggarisbawahi program-program pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka dalam bekerja. Mutaqin (2023) melihat bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berkaitan erat dengan upaya terstruktur untuk mencapai penguasaan keahlian dan kemampuan dalam bidang kerja. Metode ini memfokuskan pada pengembangan individu dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Metode ini melibatkan analisis strategis dan adaptasi organisasi terhadap perubahan yang dinamis dalam lingkungan bisnis.

Tujuan artikel ini adalah untuk menyajikan pemahaman mendalam tentang peran krusial yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. Sebagaimana yang disampaikan oleh Basuki (2021) bahwa dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pertumbuhan organisasi menjadi salah satu hal yang sangat diidamkan bagi setiap perusahaan. Selain itu, Sunarto (2023) menggambarkan Revolusi Industri 4.0 sebagai era perubahan cepat dalam proses produksi yang mempengaruhi peran

masyarakat dan organisasi. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas secara terperinci bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mempengaruhi pertumbuhan organisasi di tengah dinamika bisnis global dan era digitalisasi. Mahyarni & Meflinda (2011) menekankan bahwa produktivitas merupakan faktor kunci yang menentukan tingkat daya saing dan standar hidup, serta menjadi sumber pendapatan bagi individu dan negara. Nurhayati (2009) menyatakan bahwa definisi manusia dalam organisasi tidak seharusnya berdasarkan tugas yang dilakukan, tetapi lebih pada kontribusi dan nilai yang ditambahkan kepada organisasi dan pelanggan. Pemahaman akan pentingnya pengembangan SDM dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menjadi landasan bagi eksplorasi yang lebih mendalam dalam artikel ini.

METODE

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Pendekatan kualitatif seringkali digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan terkait dengan kebijakan dan praktik SDM di organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu memberikan gambaran mengenai berbagai data yang dikumpulkan secara langsung. Subjek penelitian terdiri dari berbagai praktisi dalam bidang sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan responden. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Memahami peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks organisasi, kita dapat menggali hasil dan pembahasan dari beberapa aspek pentingnya. Pertama-tama, SDM memiliki peran krusial dalam tahap rekrutmen dan seleksi karyawan. Sugijono (2015) menyatakan bahwa karyawan yang terampil dan cakap akan memberikan kontribusi yang lebih efisien, efektif, berkualitas, dan produktif. Ini menunjukkan betapa pentingnya SDM dalam mengidentifikasi dan menarik karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, SDM juga bertanggung jawab terhadap pengembangan karyawan, yang menjadi fokus utama dalam strategi SDM untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan mereka. Pramesrianto et al., (2020) menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM

tidak hanya berfokus pada merekrut, tetapi juga pada pembangunan individu agar dapat mencapai potensi maksimal mereka dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya, SDM juga mengelola aspek manajemen kinerja yang mencakup evaluasi dan insentif untuk mendorong produktivitas. Sucipto et al., (2023), motivasi dan insentif memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini menyoroti pentingnya SDM dalam menciptakan lingkungan yang merangsang karyawan untuk memberikan hasil terbaik mereka. SDM juga terlibat dalam menangani konflik di tempat kerja dan memastikan kesejahteraan karyawan. Suryahartati et al., (2023) menegaskan bahwa strategi manajemen konflik dapat memberikan kontribusi pada kinerja tim melalui kemampuan karyawan dalam mengakomodasi ide-ide dari rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa SDM berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

Manajemen kinerja, evaluasi, dan insentif juga memegang peranan penting dalam fungsi SDM untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Supriyadi et al., (2020), manajemen SDM memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perusahaan, dengan pengaruh sebesar 56,3%. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya peran strategis SDM dalam mengelola kinerja dan memberikan insentif yang dapat memacu karyawan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Selain itu, SDM juga terlibat dalam menangani konflik, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Suryahartati et al., (2023) menekankan bahwa keberadaan SDM dilindungi dan dijamin oleh negara, sesuai dengan kerangka etika dan hukum yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa SDM memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan sesuai dengan aturan serta nilai-nilai organisasi.

Dalam konteks manajemen kinerja, SDM juga dikenal sebagai pendorong utama dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Melalui penggunaan evaluasi yang tepat dan pemberian insentif yang sesuai, SDM dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sucipto et al., (2023), motivasi dan insentif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa SDM memiliki peran yang sangat penting dalam merangsang karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Selain itu, SDM juga bertanggung jawab dalam menangani konflik yang mungkin muncul di lingkungan kerja. Dengan strategi manajemen konflik yang baik, SDM dapat menciptakan harmoni di antara karyawan dan memastikan bahwa situasi tersebut tidak mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Wartini (2023) menemukan bahwa strategi manajemen konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja teamwork. Oleh karena itu, SDM

harus memiliki keterampilan dalam menangani konflik dengan bijaksana untuk menjaga kestabilan lingkungan kerja. Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, SDM juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Suyono (2023), memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efisiensi mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, SDM harus aktif dalam mengembangkan dan melaksanakan program-program kesejahteraan yang berkelanjutan untuk menjamin kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara menyeluruh.

SDM juga memikul tanggung jawab atas kesejahteraan karyawan melalui sejumlah program seperti program keseimbangan kerja dan kehidupan, program pengembangan karir, dan promosi berdasarkan kinerja. Suyono (2023) menekankan kepentingan dari program-program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan efisiensi staf melalui aspek-aspek seperti kenyamanan, keselamatan, dan kesehatan mereka. Ini mencerminkan bahwa SDM tidak hanya terfokus pada kinerja semata, tetapi juga pada kesejahteraan menyeluruh para karyawan. Lebih jauh lagi, SDM juga memiliki kontribusi dalam pertumbuhan organisasi melalui strategi yang menitikberatkan pada nilai-nilai serta pengembangan sumber daya manusia. Paul (2023) menegaskan bahwa strategi SDM yang mengedepankan kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan pertumbuhan organisasi secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM memegang peran yang strategis dalam membentuk organisasi yang berkinerja tinggi dan berkelanjutan.

Selain itu, SDM juga bertugas untuk mengelola berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Program keseimbangan kerja dan kehidupan, misalnya, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Selain itu, program pengembangan karir dan promosi berdasarkan prestasi memberikan insentif yang mendorong karyawan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Semua ini menunjukkan bahwa SDM bukan hanya bertanggung jawab atas aspek operasional, tetapi juga turut aktif dalam memastikan kesejahteraan dan perkembangan profesional para karyawan.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Peran ini meliputi sejumlah tugas yang sangat beragam, mulai dari tahap awal rekrutmen karyawan hingga pengelolaan kinerja dan penanganan konflik di

lingkungan kerja. Dalam mengemban tugas-tugas tersebut, SDM juga memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan karyawan agar memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu aspek utama dari peran SDM adalah dalam proses rekrutmen karyawan. SDM bertanggung jawab untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif memastikan bahwa organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Selain itu, SDM juga harus memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip etika.

Setelah proses rekrutmen, SDM harus aktif terlibat dalam pengembangan karyawan. Hal ini meliputi program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Pengembangan karyawan yang efektif tidak hanya berdampak pada kinerja individual, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk bersaing di pasar yang semakin kompleks dan dinamis. Manajemen kinerja juga menjadi tanggung jawab utama SDM. Ini melibatkan proses evaluasi kinerja secara berkala, penyusunan tujuan kerja yang realistis, dan pemberian umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Strategi manajemen kinerja yang efektif membantu karyawan memahami harapan organisasi terhadap mereka, mengidentifikasi area-area pengembangan, dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan kerja mereka dengan lebih efisien. Manajemen SDM bertugas mengelola sumber daya manusia di organisasi. Ini terkait erat dengan strategi manajemen SDM yang berbasis inovasi dan keberlanjutan. Strategi inovatif dan berkelanjutan ini membantu organisasi memaksimalkan potensi SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Strategi pertumbuhan berorientasi pada pertumbuhan dapat memanfaatkan kekuatan dan peluang perusahaan untuk mencapai omzet maksimal.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berperan sebagai pendukung, melainkan juga menjadi elemen pokok dalam membentuk budaya kerja yang efisien, bermutu, dan bersaing secara optimal. Dengan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM), penerapan manajemen kinerja yang progresif, dan pemberian perhatian yang mendalam terhadap kesejahteraan karyawan, SDM menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan perannya yang strategis. Dalam konteks ini, implementasi strategi SDM yang efektif bukan sekadar berdampak pada pertumbuhan organisasi, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan serta memperkuat posisi perusahaan dalam jangka panjang.

Pentingnya SDM dalam menciptakan budaya kerja yang efisien dan bermutu tidak dapat dipandang sebelah mata. Dengan memusatkan perhatian pada pengembangan SDM, SDM mampu menghasilkan tim yang terampil dan berpengetahuan, yang pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Selain itu, melalui manajemen kinerja yang progresif, SDM dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal mereka, sekaligus mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang menghambat produktivitas. Perhatian yang diberikan kepada kesejahteraan karyawan juga memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan

REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Warta Dharmawangsa.
- Basuki, N. (2020). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Jurnal Komitmen*, 2(1), 159-168.
- Basuki, N. (2021). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif untuk Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan. Politeknik Pelayaran Surabaya.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Politeknik Pelayaran Surabaya.
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2023). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif Islamic Human Capital. *Komitmen*.
- Fatimah, R. (2023). 10 Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM untuk Karyawan. Diambil dari dibimbing.id.
- Johardi, Rahman Hasibuan, & Arnesih. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia: Evolusi dan kontribusi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*.
- Kabul, E. R. (2024). Penggunaan Teknologi SDM (Human Resource Management) untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(4).
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*.
- Mahyarni, & Astuti Meflinda. (2011). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Diambil dari 4.
- Mutaqin, A. Z. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM | Human Resource Development. Diambil dari highlandexperience.co.id.
- Nurhayati, S. F. (2009). Analisis Implementasi Peran Sumberdaya Manusia Sebagai Mitra Strategik.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *BINUS Journal*.
- Paul, N. B. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Politeknik Pelayaran Surabaya.

- Pramesrianto, A., Edward, & Amin, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Media Grafika "Tribun Jambi".
- Rochmat, Kurniya Budi, Hamid, Djamhur, & Soe'oed, Mochammad. (2023) Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja.
- Sucipto, Nyamin, Rauf, Rusdian, & Sari, Muhammad Amir. (2023) Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai¹.
- Sugijono. (2015). Pengembangan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Diambil dari Polines.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214-222.
- Sumpena & Arif. (2021). Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pt. Bank XYZ Dengan Human Resource Scorecard. *Jurnal Teknik Elektro Universitas Suryadarma*, 6(1), 51-57.
- Sunarto, A. (2023) Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbita*, 16(1), 27-34.
- Suryahartati, D., Windarto, Yusra, D., & Yusuf, M. (2023) Analisis Potensi Konflik dan Penanganan Konflik pada Organisasi Kemasyarakatan di Provinsi Jambi Berbasis Gender Equality and Social Inclusion (GESI).
- Suyono, Y. (2023). Program Kesejahteraan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia STEI*.
- Zaky, M. (2023). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen*.