



Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Pariwisata Kerinci

Emelinda ^{1*}, Mhd. Ikhsan ²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti Sungai Penuh, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.89, Dusun Baru, Kec. Sungai Penuh, Kota Sungai Penuh, Jambi 37111

Korespondensi penulis melindadepriska7689@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the impact of the implementation of sustainable human resource management (HR) on organizational performance in the Kerinci tourism sector. The research method used is qualitative with a case study approach, where data is collected through in-depth interviews with HR managers, employees, and company leaders in the tourism sector, as well as direct observation in the field. The results of the study show that organizations that implement sustainable HR management experience increased employee productivity, workforce welfare, and business competitiveness. Training programs related to sustainable skills and employee involvement in corporate social responsibility (CSR) initiatives play an important role in increasing employee motivation and commitment. In addition, organizations that focus on work-life balance tend to have higher levels of employee loyalty and reduced turnover. However, the study also found that small and medium enterprises (SMEs) in the Kerinci tourism sector still face challenges in implementing sustainable human resource management, mainly due to limited resources and lack of understanding of the concept of sustainability. This research recommends the need for collaboration between the government, companies, and local communities to promote sustainable HR management more broadly in Kerinci.*

Keywords: Sustainable Human Resource Management, Organizational Performance, Sustainable Tourism, Kerinci.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan terhadap kinerja organisasi di sektor pariwisata Kerinci. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM, karyawan, dan pimpinan perusahaan di sektor pariwisata, serta observasi langsung di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen SDM berkelanjutan mengalami peningkatan produktivitas karyawan, kesejahteraan tenaga kerja, dan daya saing bisnis. Program pelatihan terkait keterampilan berkelanjutan dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Selain itu, organisasi yang fokus pada keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi dan mengurangi turnover. Namun, penelitian juga menemukan bahwa usaha kecil dan menengah (UKM) di sektor pariwisata Kerinci masih menghadapi tantangan dalam implementasi manajemen SDM berkelanjutan, terutama karena keterbatasan sumber daya dan kurangnya pemahaman mengenai konsep keberlanjutan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan komunitas lokal untuk mempromosikan manajemen SDM berkelanjutan secara lebih luas di Kerinci.

Kata kunci: Manajemen SDM Berkelanjutan, Kinerja Organisasi, Pariwisata Berkelanjutan, Kerinci.

1. LATAR BELAKANG

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan perekonomian daerah, terutama di kawasan-kawasan yang kaya akan keindahan alam dan keragaman budaya seperti Kabupaten Kerinci, Jambi (Siagian, 2023). Dikenal dengan julukan "Sekepal Tanah Surga," Kerinci memiliki banyak destinasi wisata alam, mulai dari Gunung Kerinci, Danau Kerinci, hingga kebun teh Kayu Aro, yang menjadikannya tujuan wisata unggulan di Sumatra (Santoso et al., 2020). Namun, dengan pertumbuhan pariwisata yang pesat, muncul berbagai tantangan dalam menjaga

keseimbangan antara pengembangan ekonomi dan pelestarian lingkungan, terutama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang terlibat langsung dalam industri ini (Utamy et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia berkelanjutan menjadi sangat relevan dalam konteks ini, karena tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada upaya menjaga kesejahteraan karyawan, komunitas lokal, dan kelestarian lingkungan dalam jangka panjang (Gustiana et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia berkelanjutan adalah pendekatan strategis yang bertujuan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam seluruh aspek pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga retensi karyawan. Pendekatan ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan (Hasan et al., 2023). Dalam konteks sektor pariwisata di Kerinci, penerapan manajemen SDM berkelanjutan dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengingat bahwa sektor pariwisata sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan oleh SDM, mulai dari pemandu wisata, staf hotel, hingga operator transportasi (Halisa, 2020). Karyawan yang memiliki kesejahteraan baik, mendapatkan pelatihan yang memadai, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung keberlanjutan, cenderung lebih produktif dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada wisatawan (Alwy, 2022). Selain itu, penerapan prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM juga dapat membantu organisasi menghadapi tantangan jangka panjang, seperti perubahan preferensi wisatawan yang semakin sadar lingkungan serta meningkatnya tuntutan terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan ekologis (Hidayah et al., 2023).

Salah satu isu utama dalam pengelolaan SDM di sektor pariwisata adalah fluktuasi permintaan yang dipengaruhi oleh faktor musiman dan kondisi pasar yang tidak stabil. Di Kerinci, misalnya, kunjungan wisatawan cenderung meningkat selama musim tertentu, seperti musim liburan dan festival budaya, tetapi menurun drastis pada periode lainnya (Herdilah et al., 2023). Fluktuasi ini sering kali berdampak pada stabilitas pekerjaan bagi karyawan yang bekerja di sektor pariwisata, yang pada gilirannya mempengaruhi kesejahteraan mereka dan kinerja organisasi. Penerapan manajemen SDM berkelanjutan dapat membantu mengatasi masalah ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, fleksibel, dan adaptif terhadap perubahan (Samsuni, 2023). Melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan, karyawan dapat dipersiapkan untuk menghadapi perubahan permintaan serta diberdayakan untuk berkontribusi pada inovasi dalam layanan pariwisata. Selain itu, dengan memperhatikan kesejahteraan jangka panjang

karyawan, organisasi dapat mengurangi tingkat turnover yang sering kali menjadi tantangan besar dalam industri pariwisata (Kasman, 2021).

Tidak hanya itu, manajemen SDM berkelanjutan juga memiliki kaitan erat dengan komitmen terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Di Kerinci, sektor pariwisata tidak hanya memberikan dampak ekonomi langsung, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial untuk mendukung kesejahteraan masyarakat lokal dan pelestarian budaya serta lingkungan (Pusparani, 2021). Penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam kegiatan CSR, seperti inisiatif pelestarian lingkungan dan upaya pemberdayaan masyarakat. Sebagai contoh, operator wisata dapat melibatkan karyawan dalam program konservasi alam, seperti rehabilitasi hutan di kawasan Taman Nasional Kerinci Seblat, atau program pelestarian budaya lokal yang bekerja sama dengan komunitas adat (Iswandi, 2021). Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan kepedulian karyawan terhadap lingkungan dan komunitas, tetapi juga memperkuat hubungan antara organisasi dan masyarakat lokal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan citra organisasi di mata wisatawan dan masyarakat luas (Herlina et al., 2022).

Namun, meskipun manfaat dari penerapan manajemen SDM berkelanjutan sudah jelas, masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya di sektor pariwisata Kerinci. Salah satunya adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya keberlanjutan di kalangan pemilik dan pengelola usaha pariwisata, terutama usaha kecil dan menengah (UKM) yang mendominasi sektor ini (Kusumawati, 2022). Banyak usaha pariwisata di Kerinci yang masih berfokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek, tanpa mempertimbangkan dampak jangka panjang dari praktik bisnis mereka terhadap lingkungan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, keterbatasan akses terhadap sumber daya, seperti dana dan pelatihan, juga menjadi hambatan dalam mengadopsi praktik manajemen SDM yang berkelanjutan (Nurnaningsih et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan adanya dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah dan lembaga pendidikan, untuk meningkatkan kesadaran dan kapasitas pelaku usaha pariwisata dalam menerapkan manajemen SDM berkelanjutan (Silalahi, 2022).

Selain itu, kebijakan pemerintah daerah yang mendukung pariwisata berkelanjutan juga sangat penting dalam mendorong penerapan manajemen SDM berkelanjutan di Kerinci (Khairiyah & Dewinda, 2022). Pemerintah dapat berperan dengan memberikan insentif bagi perusahaan yang menerapkan praktik bisnis yang ramah lingkungan dan sosial, serta menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja di sektor pariwisata (Pahira & Rinaldy, 2023). Selain itu, kerjasama antara pemerintah, pelaku

usaha, dan komunitas lokal juga dapat membantu memastikan bahwa pengembangan pariwisata di Kerinci dilakukan dengan cara yang berkelanjutan dan memberikan manfaat yang merata bagi semua pihak (Muktamar et al., 2024).

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana manajemen SDM berkelanjutan dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi di sektor pariwisata Kerinci. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi praktis yang dapat membantu organisasi di sektor pariwisata untuk lebih memahami pentingnya pengelolaan SDM yang berkelanjutan, serta bagaimana menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM mereka untuk meningkatkan daya saing, produktivitas, dan keberlanjutan jangka panjang. Pada akhirnya, penerapan manajemen SDM berkelanjutan diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan pariwisata Kerinci yang lebih berkelanjutan, inklusif, dan ramah lingkungan.

2. KAJIAN TEORITIS

konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi dalam pengelolaan SDM untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi (Rustan et al., 2023). Teori ini berkaitan erat dengan pendekatan triple bottom line, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara profitabilitas, tanggung jawab sosial, dan pelestarian lingkungan dalam operasional bisnis (Sudianto et al., 2023). Dalam konteks manajemen SDM, pendekatan ini mengacu pada pengelolaan tenaga kerja yang tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan, pengembangan kompetensi jangka panjang, serta dampak sosial dari operasional organisasi terhadap komunitas lokal (Muplihah & Arifiana, 2022). Manajemen SDM berkelanjutan juga didukung oleh teori motivasi dan kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung keberlanjutan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap organisasi (Irawan, 2023). Selain itu, teori kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menggerakkan organisasi menuju penerapan kebijakan SDM yang berkelanjutan, di mana pemimpin berperan dalam menciptakan visi keberlanjutan, mendorong keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, dan memastikan tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan. Kerangka ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana manajemen SDM (Anhar et al., 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memahami secara mendalam dampak penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan terhadap kinerja organisasi di sektor pariwisata Kerinci. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, termasuk manajer SDM, karyawan, dan pimpinan perusahaan pariwisata di Kerinci, seperti hotel, restoran, dan agen perjalanan yang menerapkan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan SDM mereka. Wawancara ini akan berfokus pada pengalaman, pandangan, dan persepsi informan mengenai praktik manajemen SDM berkelanjutan, serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan, kesejahteraan mereka, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain wawancara, pengumpulan data juga akan dilakukan melalui observasi langsung di lapangan di destinasi wisata Kerinci untuk memahami lebih lanjut implementasi kebijakan keberlanjutan dalam operasional sehari-hari. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis tematik, di mana data yang terkumpul akan dikodekan dan diorganisasikan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari wawancara dan observasi. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana manajemen SDM berkelanjutan diterapkan di sektor pariwisata Kerinci dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja organisasi di wilayah tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia Berkelanjutan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Pariwisata Kerinci

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan di sektor pariwisata Kerinci memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama dalam hal produktivitas karyawan, kesejahteraan tenaga kerja, serta daya saing bisnis. Dari wawancara mendalam yang dilakukan dengan para manajer SDM, karyawan, dan pimpinan perusahaan di Kerinci, ditemukan bahwa sebagian besar organisasi telah mulai mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan SDM, meskipun tingkat implementasinya masih bervariasi antar perusahaan.

Salah satu temuan utama adalah bahwa organisasi yang menerapkan manajemen SDM berkelanjutan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa didukung dengan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan memiliki motivasi lebih tinggi untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada

wisatawan. Hal ini terutama terlihat pada hotel dan agen perjalanan yang secara aktif memberikan pelatihan tentang praktik ramah lingkungan dan keterampilan khusus yang berhubungan dengan keberlanjutan pariwisata. Sebagai contoh, salah satu hotel di kawasan Kerinci memberikan pelatihan rutin mengenai manajemen limbah dan efisiensi energi kepada seluruh stafnya. Dampaknya, hotel tersebut berhasil mengurangi konsumsi energi hingga 20%, yang tidak hanya mendukung keberlanjutan lingkungan, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan kerja karyawan.

Dari sisi kesejahteraan karyawan, penerapan manajemen SDM berkelanjutan juga berkontribusi positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kesejahteraan fisik serta mental tenaga kerja. Beberapa informan karyawan menyatakan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang ketika organisasi memberikan perhatian pada kesejahteraan mereka dalam jangka panjang, seperti penyediaan fasilitas kesehatan dan program kesejahteraan karyawan. Selain itu, organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) juga dilaporkan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Karyawan yang dilibatkan dalam inisiatif-inisiatif pelestarian lingkungan atau program-program sosial di komunitas lokal merasa memiliki peran penting dalam menciptakan dampak positif, baik bagi organisasi maupun bagi masyarakat Kerinci.

Namun, tantangan juga muncul dalam implementasi manajemen SDM berkelanjutan di sektor pariwisata Kerinci, terutama di kalangan usaha kecil dan menengah (UKM). Banyak pelaku usaha pariwisata skala kecil, seperti operator penginapan dan restoran lokal, menghadapi keterbatasan sumber daya dalam menerapkan program-program SDM yang berkelanjutan. Beberapa informan mengungkapkan bahwa keterbatasan dana dan waktu menjadi kendala utama dalam mengadopsi praktik berkelanjutan, meskipun mereka menyadari pentingnya keberlanjutan untuk kinerja jangka panjang. Dalam kasus ini, dukungan dari pemerintah daerah dan lembaga terkait menjadi krusial untuk membantu UKM di Kerinci dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip keberlanjutan. Pemerintah daerah dapat berperan dalam menyediakan program pelatihan dan pendanaan untuk mendukung praktik SDM berkelanjutan di sektor ini.

Selain itu, dari hasil observasi langsung di lapangan, terlihat bahwa organisasi yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan cenderung lebih inovatif dalam mengelola operasional mereka. Beberapa agen perjalanan di Kerinci telah mengadopsi pendekatan pariwisata berbasis komunitas, di mana karyawan dilibatkan secara langsung dalam pengelolaan atraksi wisata alam dan budaya, sambil tetap menjaga kelestarian lingkungan.

Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengalaman wisatawan, tetapi juga memperkuat hubungan antara organisasi dan komunitas lokal, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan reputasi perusahaan. Organisasi yang mengadopsi pendekatan ini melaporkan peningkatan yang signifikan dalam jumlah kunjungan wisatawan dan tingkat kepuasan pelanggan.

Namun, masih ada area yang perlu ditingkatkan dalam penerapan manajemen SDM berkelanjutan di sektor pariwisata Kerinci. Salah satu kelemahan yang ditemukan adalah kurangnya pemahaman mendalam mengenai konsep keberlanjutan di kalangan manajemen puncak. Beberapa pimpinan perusahaan menyatakan bahwa mereka memerlukan lebih banyak informasi dan pelatihan mengenai bagaimana mengintegrasikan keberlanjutan dalam strategi SDM mereka secara lebih efektif. Selain itu, meskipun sebagian besar perusahaan menyadari pentingnya kesejahteraan karyawan, hanya sedikit yang memiliki program formal untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pelatihan keberlanjutan secara rutin.

Pembahasan dari temuan ini menunjukkan bahwa manajemen SDM berkelanjutan merupakan pendekatan yang sangat relevan dan efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi di sektor pariwisata Kerinci. Penerapan manajemen SDM berkelanjutan tidak hanya membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, tetapi juga memperkuat posisi mereka dalam menghadapi tantangan global seperti perubahan iklim dan preferensi konsumen yang semakin sadar lingkungan. Organisasi yang berhasil menerapkan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan SDM mereka dapat meningkatkan daya saing, mengurangi turnover karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

Oleh karena itu, penting bagi seluruh pemangku kepentingan di sektor pariwisata Kerinci, termasuk pemerintah, perusahaan, dan komunitas lokal, untuk bekerja sama dalam mempromosikan dan mendukung manajemen SDM berkelanjutan. Pemerintah daerah memiliki peran penting dalam menyediakan kebijakan dan insentif yang mendorong pelaku usaha pariwisata untuk mengadopsi praktik-praktik keberlanjutan. Sementara itu, organisasi pariwisata perlu memperkuat komitmen mereka terhadap keberlanjutan dengan menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan, kesejahteraan karyawan, dan inisiatif tanggung jawab sosial yang berdampak positif. Hanya dengan pendekatan yang kolaboratif dan berkelanjutan, sektor pariwisata Kerinci dapat tumbuh dengan kuat dan memberikan manfaat ekonomi, sosial, serta lingkungan bagi semua pihak yang terlibat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan di sektor pariwisata Kerinci memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, terutama dalam hal produktivitas karyawan, kesejahteraan tenaga kerja, serta daya saing bisnis. Organisasi yang menerapkan prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan inovatif. Karyawan yang dilibatkan dalam pelatihan keberlanjutan, pengembangan keterampilan ramah lingkungan, serta program kesejahteraan karyawan menunjukkan komitmen dan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada efisiensi operasional, tetapi juga pada kualitas layanan yang diberikan kepada wisatawan, yang pada akhirnya meningkatkan citra organisasi di mata konsumen.

Namun, tantangan dalam penerapan manajemen SDM berkelanjutan masih dihadapi oleh usaha kecil dan menengah (UKM) di sektor pariwisata Kerinci, terutama terkait dengan keterbatasan sumber daya dan pemahaman mengenai konsep keberlanjutan. Dukungan dari pemerintah daerah dan lembaga terkait menjadi sangat krusial dalam membantu UKM mengatasi kendala ini melalui program pelatihan, pendanaan, dan insentif kebijakan yang mendorong penerapan praktik-praktik berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang* <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/334>
- Anhar, J., Darmayanti, R., & ... (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah. *Assyfa Journal of Islamic* <https://www.journal.assyfa.com/index.php/ajis/article/view/136>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem* <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107>
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal.* <https://adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/168>
- Hasan, M., Nasution, N., Sofyan, S., Guampe, F. A., & ... (2023). PENDIDIKAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA: MENGGAGAS PERAN PENDIDIKAN DALAM MEMBENTUK MODAL MANUSIA. *Penerbit Tahta*

<http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/322>

Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., & ... (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax*
<http://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/download/526/908>

Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., & ... (2022). Peran pengembangan sumber daya manusia sebagai agen perubahan. *Jurnal Sosial*
<https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/346>

Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & ... (2023). LATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *National* <http://ncabet.conferences-binabangsa.org/index.php/home/article/view/128>

Irawan, E. (2023). Pengembangan manajemen sumber daya serta manajemen kinerja dalam meningkatkan fungsi kualitas sumber daya manusia: Suatu kajian literatur. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*.
<https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/1174>

Iswandi, A. (2021). ... Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*.
<https://dinastirev.org/JIHHP/article/view/683>

Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/625>

Khairiyah, U., & Dewinda, H. R. (2022). Peran pendidikan karakter dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang bermutu. *Psyche 165 Journal*.
<https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/view/175>

Kusumawati, E. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak. *Edunity Kajian Ilmu Sosial Dan*
<https://edunity.publikasikupublisher.com/index.php/Edunity/article/view/25>

Muktamar, A., Yassir, B. M., & ... (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of*
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/231>

Muplihah, W. S., & Arifiana, F. (2022). Analisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada koperasi. *Nautical: Jurnal Ilmiah*
<https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/view/129>

Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & ... (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal of*
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/42>

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. ... : *Jurnal Penelitian Dan*
<https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/view/882>

- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>
- Rustan, R., Hamzah, P., Jafar, A. N., Asdi, A., & ... (2023). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, dan Sumber Daya Keuangan Terhadap Keberlangsungan Usaha. *Management Studies*
<https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/2117>
- Samsuni, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan*
- Santoso, P. B., Tukiran, M., Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., & ... (2020). Review Literatur: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pendidikan dalam Rangka Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi. *Journal of Industrial*
<https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/91>
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
<https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>
- Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi literature manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/830>
- Sudianto, S., Mulyadi, M., Nabella, S. D., & ... (2023). Dialog Kebangsaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Maju Yang Berdaulat. *Jurnal Abdimas*
<https://www.jabb.lppmbinabangsa.id/index.php/jabb/article/view/339>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/26>