

Pengelolaan Keragaman Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Febiana Ainun Ilmi, Coni Lestari, Afatar Rojab, Mu'alimin

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Alamat : Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur
68136

Abstract. *Management of human resource (HR) diversity in organizations. HR diversity includes differences in race, ethnicity, gender, age, religion, disability, sexual orientation and cultural background. There are several challenges faced by organizations in managing HR diversity, including potential conflicts between employees, bias and discrimination, as well as difficulties in building cohesive teams. However, diversity also brings various opportunities, such as increased creativity and innovation, market expansion, and the ability to attract the best talent from various backgrounds. To maximize the benefits of HR diversity, organizations need to implement inclusive management strategies, such as diversity awareness training, anti-discrimination policies, and mentoring programs. In conclusion, effective HR diversity management not only helps organizations create a harmonious and productive work environment, but also provides a competitive advantage in an increasingly global and dynamic market.*

Keywords: *Management, Diversity, human resources, organization.*

Abstrak. Pengelolaan keragaman sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Keragaman SDM mencakup perbedaan dalam hal ras, etnis, jenis kelamin, usia, agama, disabilitas, orientasi seksual, dan latar belakang budaya. Ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengelola keragaman SDM meliputi potensi konflik antar karyawan, bias dan diskriminasi, serta kesulitan dalam membangun tim yang kohesif. Namun, keragaman juga menghadirkan berbagai peluang, seperti peningkatan kreativitas dan inovasi, perluasan pasar, dan kemampuan untuk menarik talenta terbaik dari berbagai latar belakang. Untuk memaksimalkan manfaat dari keragaman SDM, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen yang inklusif, seperti pelatihan kesadaran keragaman, kebijakan anti-diskriminasi, dan program mentoring. Kesimpulannya, pengelolaan keragaman SDM yang efektif tidak hanya membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif dalam pasar yang semakin global dan dinamis.

Kata Kunci: Pengelolaan, Keragaman, sumber daya manusia, organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dinamika pasar 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 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, dapat mengurangi semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Di sisi lain, keragaman SDM juga menawarkan berbagai peluang signifikan. Keberagaman latar belakang dan perspektif dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Tim yang beragam cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memecahkan masalah dan mengembangkan ide-ide baru. Selain itu, keragaman dapat membantu organisasi untuk lebih memahami dan melayani pasar yang juga beragam, serta menarik dan mempertahankan talenta terbaik dari berbagai kalangan.

Untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang tersebut, organisasi perlu mengadopsi strategi manajemen yang inklusif. Ini termasuk pelatihan kesadaran keragaman untuk seluruh karyawan, penerapan kebijakan anti-diskriminasi yang tegas, serta pengembangan program mentoring dan pengembangan karir yang adil. Dengan demikian, organisasi tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, tetapi juga mendapatkan keunggulan kompetitif yang signifikan di pasar global yang terus berkembang.

Pendahuluan ini menekankan pentingnya pengelolaan keragaman SDM dalam konteks organisasi modern dan menyajikan gambaran umum tentang tantangan dan peluang yang ada. Artikel ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana organisasi dapat mengelola keragaman secara efektif untuk mencapai kinerja optimal dan keunggulan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review). Literature Riview merupakan kegiatan menelaah dan membaca bahan-bahan pustaka seperti buku-buku dan dokumen-dokumen, mempelajari dan menilai prosedur dan hasil penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan orang lain, serta mempelajari laporan-laporan hasil observasi dan hasil survei tentang masalah yang terkait dengan topik permasalahan yang akan diteliti. Literature review pada penelitian ini menggunakan literatur terbitan tahun 2000-2024 yang dapat diakses fulltext dalam format pdf dengan menggunakan google scholar dalam aplikasi Publish or Perish (PoP). Peneliti melakukan pencarian literatur difokuskan pada kata kunci pertama “Tantangan dan Peluang dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia” dan kata kunci kedua “Pengelolaan Keragaman Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”. Karena literature review ini ingin mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Sehingga dari keseluruhan artikel yang kami temukan, peneliti melakukan identifikasi jurnal, dan diperlukan juga pemilihan data sehingga diperoleh 15 artikel yang sesuai dengan tujuan literature review peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dari 15 artikel yang menjelaskan tentang komunikasi dalam kepemimpinan organisasi ditunjukkan pada Tabel berikut:

No	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia	Osfred Uumbu Djadji dan Roos Kities Andadari. 2021	Kualitatif	Peran universitas dalam mengelola keragaman yang ada menjadi sangat penting dikarenakan dapat memberikan keunggulan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, peran pengelolaan keragaman dalam organisasi sering dikaitkan dengan praktik MSDM karena memiliki cakupan luas, tidak terbatas dan berbeda di setiap organisasi
2	Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	Siti Hapsah Pahira , Rio Rinaldy. 2023	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Organisasi saat ini menghadapi tantangan strategis yang kompleks dan tekanan untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat serta meningkatkan kualitas dan efisiensi. Oleh karena itu,

				manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien.
3	Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan	Nanang Basuki, 2023	Kualitatif	Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan memerlukan inovasi, keberlanjutan lingkungan, serta etika dan tanggung jawab sosial. Dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks, fleksibilitas organisasi juga menjadi faktor penting. Dengan menerapkan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta menggunakan platform pembelajaran digital untuk pengembangan karyawan, organisasi dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif
4	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi yang Berglobalisasi	Nunik Pujiyanti, Suwito Eko Pramono. 2023	Kualitatif	Dalam konteks budaya organisasi, strategi pengelolaan SDM yang efektif menjadi penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam konteks budaya organisasi di perguruan tinggi yang berglobalisasi mencakup beberapa aspek penting. Perguruan tinggi yang berhasil menerapkan strategi ini akan mampu

				menghadapi tantangan global dengan lebih baik, menarik dan mempertahankan SDM berkualitas, dan mencapai keunggulan akademik serta reputasi yang kuat di tingkat internasional.
5	Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pendidikan Inklusif Di Sekolah	Slamet Riyadi, Patriandi Nuswantoro, Indah Merakati, Irwandi Sihombing, Andika Isma, Dindin Abidin. 2023	Kualitatif	Pendidikan inklusif adalah pendekatan pendidikan yang bertujuan untuk memberikan akses pendidikan yang setara bagi semua siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Untuk mencapai tujuan ini, optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah sangat penting. Pendidikan inklusif bukan hanya tentang menyediakan fasilitas fisik yang sesuai, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan semua siswa tanpa memandang latar belakang atau kondisi mereka
6	Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pemerintah dan Non Pemerintah	Meita Santi Budiani. 2011	Kualitatif	Dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara pengelolaan SDM di organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah. Persamaan antara pengelolaan SDM di organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah adalah garis besar proses prngelolaan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi,

				efektivitas dari pelaksanaan tugas/pekerjaan, fungsi dan kewajiban tenaga kerja, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian .
7	Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital	Fahmi Rizal, Zahara Tussoleha Rony. 2024	Kualitatif	bahwa organisasi yang menerapkan kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan. Organisasi yang menerapkan strategi inovatif melalui teknologi terkini melaporkan peningkatan efisiensi operasional, terutama dalam proses internal dan pengelolaan SDM.
8	Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Bisnis Global	Syech Idrus, Faria Ruhana, Mei Rani Amalia, Achmad Fathor Rosyid , Dadi Kuswandi. 2023	Kualitatif	Dalam lingkungan bisnis global yang cepat berubah, organisasi harus mampu beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan bersaing di pasar global. Namun, penerapan kebijakan manajemen SDM yang efektif dapat menghadirkan tantangan, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya, perbedaan budaya dan nilai-nilai, dan masalah fleksibilitas dan adaptasi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi dapat mengembangkan

				solusi yang kreatif dan inovatif, seperti mempertimbangkan penggunaan teknologi dan otomatisasi, meningkatkan kesadaran budaya dan pelatihan, mengelola sumber daya mereka dengan lebih efektif, dan mengembangkan program keterlibatan karyawan yang efektif
9	Pengelolaan Keragaman Sumber Daya Manusia: Diversity-Related Organizational Outcomes	Nurul Ashtri Damayanti. 2003	Penelitian Penjelasan (expalanatory)	Memahami suatu isu strategik, diversity, dalam dunia Manajemen SDM bukan hal yang mudah untuk dapat dipraktekkan dalam sebuah organisasi. Beberapa hal harus dipelajari mulai dari kematangan atau kesiapan personal organisasi itu, lingkungan internal dan eksternal yang mendukung pelaksanaannya, serta sikap dan motivasi dari para eksekutifnya, sehingga pelaksanaannya berjalan dengan baik. Namun, perlu dimengerti bahwa diversity bermula dari para individu yang membawa perbedaaan banyak dalam berbagai hal, bukan keragaman atau perbedaaan yang berasal dari luar untuk diterapkan ke dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, diversity sangat menarik dan penting untuk ditelaah lebih jauh dan dikupas secara mendalam dari

				berbagai sudut pandang berbeda.
10	Tantangan Kompetisi Global dan Dampaknya Terhadap Tuntutan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia	Umar Chadhiq. 2006	Penelitian Penjelasan (expalanatory)	Menghadapi kompetisi sumber daya manusia yang sangat ketat seiring dengan arus globalisasi yang ditandai dengan era perdagangan bebas, membawa konsekuensi munculnya peluang untuk sumber mobilitas tenaga kerja yang semakin luas dan tidak terikat pada asal dan batas negara. Agar bangsa Indonesia tidak hanya menjadi penonton terhadap perebutan peluang kerja internasional, maka harus menyiapkan SDM yang berkualitas sehingga mampu menjadi pemain yang layak diperhitungkan karena kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya
11	Dampak Pergeseran Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya	Sundring Pantja Djat. 2000	Penelitian Penjelasan (expalanatory)	Organisasi sebagai sistem terbuka tidak dapat terlepas dari perubahan yang terjadi. Untuk mempertahankan eksistensinya maka organisasi harus mampu mengikuti arus perubahan lingkungan tersebut. Pergeseran nilai organisasi adalah suatu respon dari perubahan global. Dengan bergesernya nilai-nilai organisasi bisnis, maka dituntut adanya perubahan di dalam pengelolaan kegiatan perusahaan.
12	Manajemen Sumber Daya	Hayanuddin Safri. 2019	Kualitaif	. Manajemen sumber daya manusia

	Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003			global/internasional adalah penggunaan sumber daya manusia internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar perusahaan multinasional tetap dapat berjalan dan beroperasi maksimal di negara yang berbeda-beda dengan memanajemen sumber daya manusia yang ada sehingga sumber daya manusia yang dipekerjakan dapat tetap bekerja dengan maksimal karena mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka.
13	Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia	Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, M. Isa Anshori. 2023	literatur sistematis dengan menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and meta-analysist.)	Dalam mengelola kompetensi SDM dalam era digital, strategi yang sesuai menjadi krusial dalam mengelola karyawan generasi milenial. Adanya perbedaan karakteristik kerja pada generasi ini memerlukan pendekatan yang disesuaikan, memanfaatkan potensi dan kualifikasi mereka dengan bijak. Memberikan peluang pembelajaran baru dan praktik kerja yang fleksibel juga menjadi elemen penting dalam mendukung perkembangan karyawan generasi milenial. Penggunaan

				data dalam pengelolaan SDM dan pemanfaatan media digital perlu diperhatikan, mengoptimalkan kekuatan teknologi dalam memajukan pengelolaan SDM.
14	Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Disrupsi	Lia Muliawaty. 2019	Kualitatif	Manajemen sumber daya manusia telah mengalami banyak perubahan, khususnya perubahan dari manajemen sumber daya manusia tradisional menuju manajemen sumber daya manusia modern yang menyongsong abad ke-21. Perubahan ini didorong oleh banyak faktor, diantaranya dinamika dan kompleksitas lingkungan luar seperti perkembangan teknologi yang cepat. Sektor teknologi mengalami perkembangan yang sangat pesat, misalnya terjadi disrupsi pada tahun 1990-an. Dengan adanya disrupsi telah usia produk teknologi semakin singkat, menyebabkan produk sebelumnya menjadi tidak terpakai, biaya operasional produk lama menjadi tinggi dan tidak ekonomis, dan produk-produk lama menjadi usang. Contoh yang paling jelas dan tepat adalah teknologi komputer yang semakin canggih

				kemampuannya dan praktis penggunaannya
15	Pengelolaan Keragaman SDM Pada Kinerja Karyawan Di Lingkungan Tempat Kerja	Delfi Anggreyani, Ghani Abdur Rahman. 2023	Kualitatif	Hasil penelitian ini ialah bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan kinerja organisasi melalui proses internal yang disebut pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting untuk bisnis karena orang sangat penting untuk operasi sehari-hari, terutama di tempat kerja. Keragaman dapat menjadi kompleksitas dengan aktualisasi kegiatan kerja dan relatif relevan. Kemampuan perusahaan mana pun sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk berfungsi dan dipandang sebagai lynchpin dalam mencapai tujuan perencanaan bisnis untuk sumber daya manusia. Kinerja karyawan, baik yang baik atau buruk, dapat mempengaruhi kinerja organisasi, baik atau buruk.

MSDM memiliki tujuan utama untuk memberikan organisasi tim kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan strategis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi termasuk budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan penerapan teknologi informasi

Ada beberapa poin penting terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan, yakni pertama, pentingnya karyawan berperan aktif dalam praktik berkelanjutan, penggunaan insentif untuk mendorong perilaku ramah

lingkungan, pengurangan jejak karbon melalui inisiatif SDM, etika, dan tanggung jawab sosial dalam manajemen SDM. Kedua, strategi manajemen SDM yang berfokus pada inovasi, keberlanjutan, dan etika dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Dengan memanfaatkan praktik MSDM yang tepat seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Adanya pengelolaan keberagaman (diversity) yang baik dapat meningkatkan kualitas SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Orientasi identitas individu dan kelompok juga berpengaruh pada hasil organisasional. Manajemen SDM perlu memperhatikan keragaman inherent setiap individu untuk hasil optimal. Diversity dalam organisasi melibatkan keragaman ras, ideologi, dan lain-lain, harus dikelola dengan baik untuk hasil optimal. Pengelolaan diversity membutuhkan dukungan manajemen senior, waktu yang panjang, dan biaya yang cukup. Kegagalan kebijakan diversity sering terjadi karena kurangnya persiapan, dukungan, dan hanya sebatas pelatihan tanpa implementasi. Penerapan perubahan organisasional dalam konteks diversity memerlukan langkah-langkah unfreezing, moving, dan refreezing. Perilaku dan perbedaan individu dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi hierarki sosial dalam organisasi.

Diversity dalam manajemen SDM penting dalam organisasi, melibatkan aspek seperti kelas sosial, budaya, dan strategi bisnis. Manajemen diversity dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan fleksibel dan responsif terhadap perubahan. Diperlukan kesepakatan dan konsekuensi dalam penerapan diversity serta pengelolaan yang terus menerus.

PENUTUP

Berdasarkan kajian literature yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat diambil kesimpulan bahwasannya, pengelolaan keragaman dalam organisasi sering dikaitkan dengan praktik MSDM karena memiliki cakupan luas. Dengan adanya pengelolaan keberagaman (diversity) yang baik dalam organisasi, dapat meningkatkan kualitas SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, juga dengan memanfaatkan praktik MSDM yang tepat seperti pengelolaan keragaman, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu keragaman dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan

fleksibel dan responsif terhadap perubahan, serta dapat menjadi kompleksitas dengan aktualisasi kegiatan kerja dan relatif relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreyani Delfi, Ghani Abdur Rahman, “Pengelolaan Keragaman SDM Pada Kinerja Karyawan di Lingkungan Tempat Kerja”, *Journal Of Social Science Research* Vol. 3 No. 6 (2023)
- Basuki Nanang, “Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan”, *Jurnal Ilmiah manajemen*, Vol. 4 No. 2, (2023): 191
- Budiani, Meita Santi, ‘Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pemerintah dan Non Pemerintah’, *Jurnal Psikologi: Teori & terapan*, Vol. 1 No. 2 Februari (2011): 93-94
- 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
- Djat, Sundring Pantja, “Dampak Pergeseran Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 2 No. 1 Maret (2000)
- Hapsah Siti, Rio Rinaldy, “Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi”, *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, Vol 03 No. 03 Juli (2023): 815
- Idrus Syech dkk, “Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Bisnis Global”, *Jumlah Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akutansi)*, Vol. 7 No. 1 (2023)
- Muliawaty Lia, “Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Disrupsi”, *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol. 10, Nomor 1, Januari (2019)
- Pujiyanti Nunik, Suwito Eko Pramono, “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi yang Berglobalisasi”, (2023): 573
- Riyadi Slamet dkk, “Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pendidikan Inklusif di Sekolah”, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Vol 6 No 3 (2023): 135

Rizal Fahmi, Zahara Tussoleha Rony, “Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital”, Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI), Vol. 5 No. 3 Januari (2024): 406

Safri Hayanuddin, “Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003”, Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu Vol. 7 No. 1 Januari (2019)

Wahyudi Angga, “Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jurnal Bintang manajemen (JUBIMA) Vol. 1 No. 4 Desember (2023)