



Literature Review : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing dan Ketahanan Organisasi Pendidikan

**Indah Fauzia Isya Putri^{1*}, Khoerotun Nisa², Is'af Qushoyina Tsuraya³,
Mohammad Rizal Fauzi⁴, Moh. Syakir Mujahid⁵, Fita Ardianti Rohmah⁶,
Mu'alimin⁷**

¹⁻⁷Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

E-mail : indahfauzia092@gmail.com¹, khoerotunnissa19@gmail.com², isafsuraya@gmail.com³,
hurahrurawkwk082003@gmail.com⁴, muhidoyel2@gmail.com⁵, fitaardianti9@gmail.com⁶,
mualimin@uinkhas.ac.id⁷

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

Korespondensi penulis : indahfauzia092@gmail.com*

Abstract : *This literature review investigates the role of HRM as a strategic factor in boosting institutional performance, competitiveness, and organizational resilience in educational institutions. By analyzing five selected academic articles, the study identifies three core HRM approaches: best practices, contingency, and configurational models. Key focuses include competency development, technological integration, and transformational leadership in fostering a productive and adaptive work environment. Findings reveal that strategic HRM significantly contributes to organizational sustainability amid global challenges. The study recommends a human-centered, data-driven approach to establish a sustainable HRM framework for educational institutions.*

Keywords: *Competitiveness, Human Resource Management, Organizational Sustainability.*

Abstrak : Penelitian ini merupakan studi literatur yang mengulas tentang strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam memperkuat performa, daya saing, dan ketahanan lembaga pendidikan. Dengan menganalisis lima artikel akademik terpilih, penelitian ini menyoroti tiga pendekatan utama dalam manajemen SDM: praktik terbaik, kontingensi, dan konfigurasi. Fokus utama meliputi pengembangan kompetensi, pemanfaatan teknologi, serta kepemimpinan transformasional guna membentuk lingkungan kerja yang produktif dan adaptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang strategis berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan organisasi di tengah tantangan global. Studi ini merekomendasikan pendekatan humanis dan berbasis data untuk membentuk kerangka pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Daya Saing, Keberlanjutan Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi pendidikan dituntut untuk memiliki daya saing dan ketahanan yang tinggi. Tantangan ini semakin kompleks akibat pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi yang menuntut respons adaptif secara cepat (Sidabutar et al. 2023). Namun, banyak lembaga pendidikan masih menghadapi kendala dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya pelatihan, dan sistem evaluasi yang tidak optimal (Amelia, Manurung, and Purnomo 2022). Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas pendidikan dan kemampuan bersaing di tingkat nasional maupun global.

Manajemen SDM dapat meningkatkan kualitas sekolah. Peran penting dari penjadwalan taktis dalam administrasi tenaga kerja, mencakup dari evaluasi persyaratan tenaga kerja, prosedur perekrutan, hingga pendidikan yang bertahan lama (Fitriyani et al. 2024). Beberapa penelitian telah mengidentifikasi peran kunci manajemen SDM dalam organisasi pendidikan, seperti perencanaan rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi (Sidabutar et al. 2023; Halsu, Hawignyo, and Supriyadi 2022). Kajian lain menekankan pentingnya motivasi kerja dan lingkungan yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas SDM (Febrina, I 2024). Namun, pendekatan yang ada cenderung terfragmentasi, dengan fokus pada aspek tertentu seperti kinerja individu atau kebijakan organisasi, tanpa integrasi yang holistik untuk membangun ketahanan organisasi secara menyeluruh.

Meskipun banyak studi membahas manajemen SDM dan motivasi kerja, masih terdapat gap dalam strategi yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut untuk meningkatkan daya saing dan ketahanan organisasi pendidikan. Penelitian sebelumnya kurang menyentuh bagaimana kombinasi perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, dan sistem motivasi dapat menciptakan lingkungan yang adaptif dan berkelanjutan (Amelia, Manurung, and Purnomo 2022; Halsu, Hawignyo, and Supriyadi 2022). Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan merumuskan strategi manajemen SDM yang komprehensif, berbasis bukti, dan dapat diimplementasikan untuk memperkuat ketahanan organisasi pendidikan di tengah dinamika perubahan global.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan metode telaah literatur. Penelitian ini menganalisis literatur terkait tentang sumber daya manusia dalam organisasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan Google Scholar untuk mencari artikel akademik yang mengacu pada kata kunci yang sejalan dengan tema penelitian. Selanjutnya, penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi kebiasaan, ide, dan hasil yang berfokus pada sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

Analisis data dilakukan dengan menyeleksi 15 artikel yang memiliki relevansi tinggi terhadap topik penelitian. Dari jumlah tersebut, dilakukan proses validasi dengan memilih 5 artikel yang paling kredibel dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan untuk direview secara mendalam. Artikel yang terpilih menjadi dasar dalam menyusun sintesis temuan penelitian, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran sumber daya manusia dalam organisasi berdasarkan kajian literatur.

3. LITERATURE REVIEW

Tabel 1. *Review Jurnal*

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil
1	Nur Syahiroh, et al. (2024)	Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi	Berdasarkan tinjauan literatur, dalam mengembangkan organisasi sumber daya manusia, penting untuk memperhatikan kemampuan, bakat, dan ketahanan para karyawan. Kompetensi ini bukan hanya menjadi modal jangka panjang, tapi juga kunci utama agar perusahaan bisa punya keunggulan dibandingkan yang lain. Aspek talent menjadi poin penting bagi perusahaan untuk menempati posisi yang dibutuhkan, dan dengan adanya Aspek ketangguhan membuat para karyawan mampu menghadapi persaingan dan mengubah berbagai kesulitan menjadi peluang untuk mencapai prestasi yang lebih besar. Karena itulah, visi, misi, dan harapan organisasi sangat penting untuk membawa organisasi menuju kesuksesan..
2	Nur Fitriyani, et al. (2024)	Perencanaan Strategis Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan	Perencanaan SDM melibatkan teknik seperti investigasi lingkungan, peramalan ketersediaan dan permintaan SDM, serta merencanakan proses rekrutmen dan pelatihan. Strategi perencanaan SDM meliputi empat fase utama: pengumpulan dan analisis data, penetapan tujuan dan kebijakan, perancangan dan pelaksanaan program, serta pengelolaan dan evaluasi rencana dan program.
3	Shofia Aula, et al. (2022)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan <i>Resiliensi</i> Organisasi: Sebuah Studi Literatur.	Manajemen sumber daya manusia berperan dalam memperkuat resiliensi organisasi melalui beberapa aspek utama: (1) menerapkan sistem, kebijakan, dan praktik yang mendukung resiliensi; (2) menciptakan kepemimpinan yang konstruktif, peduli, dan komunikatif saat krisis; (3) menjaga kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan sense of belonging; (4) menyediakan pelatihan yang

			mendorong kreativitas dan inovasi; (5) membentuk tim yang beragam secara budaya dan latar belakang; serta (6) menjalin kolaborasi dengan seluruh <i>stakeholder</i> organisasi.
4	Siti Hapsah Pahira, et al. (2023)	Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan signifikan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi dengan membentuk budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi, dan produktivitas. Faktor utama yang mendukung hal ini meliputi kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil. Dengan strategi ini, Organisasi mampu membentuk tim yang unggul, mengatasi berbagai tantangan bisnis, memperkuat posisi bersaing dan mencapai kesuksesan jangka panjang.
5	Destia Fitriatus S, et al. (2024)	Peranan Manajemen Sumber Manusia Dalam Organisasi	Manajemen sumber daya manusia (SDM) menduduki peran krusial dalam organisasi, meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan. Praktik manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja produktif, meningkatkan kinerja, serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan. Selain itu, SDM berperan dalam strategi pengembangan karir, manajemen kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi dan harus menjadi bagian integral dari strategi bisnis.

4. PEMBAHASAN

Strategi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan strategi menjadi faktor utama untuk meraih tujuan organisasi. Ada tiga pendekatan strategis untuk manajemen SDM: Pendekatan Praktik Terbaik, Pendekatan Kontingensi, dan Pendekatan Konfigurasi. Pendekatan Praktik Terbaik memfokuskan pada kaitan yang bersifat universal antara tindakan SDM tertentu dan efektivitas organisasi, sementara Pendekatan Kontingensi berfokus pada kesesuaian antara strategi manajemen dan praktik SDM. Pendekatan Konfigurasi, yang lebih kompleks, menggabungkan kedua pendekatan tersebut luas. Ini menunjukkan bahwa strategi harus dipilih sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi untuk mencapai kinerja terbaik. (Ageng Prayogo et al. 2023)

Perencanaan sumber daya manusia yang efektif juga memerlukan analisis menyeluruh terhadap komponen internal dan eksternal organisasi. Mempertahankan keunggulan kompetitif, menghadapi perubahan lingkungan, dan mengakomodasi dinamika pasar adalah masalah utama dalam perencanaan SDM. Untuk merancang program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang sesuai, organisasi harus mengumpulkan dan menganalisis data untuk memproyeksikan kebutuhan SDM di masa depan. Langkah-langkah ini memastikan bahwa organisasi mempunyai tenaga kerja yang cakap dan siap menangani tantangan yang selalu berubah dari bisnis (Fitriatus et al. 2024).

Selain itu, di era digitalisasi, peran teknologi semakin penting dalam perencanaan SDM. Kemajuan dalam teknologi HRM, seperti perangkat lunak manajemen kinerja dan analitik SDM, dapat membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik. Teknologi ini juga memungkinkan organisasi untuk mengelola kesejahteraan karyawan, meningkatkan komunikasi internal, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif (Aula, Hanoum, and Prihananto 2022).

Keberhasilan perencanaan dan strategi SDM sangat bergantung pada komitmen manajemen dan kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang konstruktif dan peduli dengan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung resiliensi organisasi. Oleh karena itu, organisasi akan dapat mencapai tujuan jangka panjangnya dan bersaing di pasar global jika strategi SDM, perencanaan yang matang, pemanfaatan teknologi, dan kepemimpinan yang kuat diintegrasikan (Pahira and Rinaldy 2023).

Perencanaan strategis berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan menyediakan arah sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini meliputi empat tahap utama: analisis data, penetapan tujuan, pelaksanaan, dan evaluasi, yang memastikan ketersediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Dalam penyusunannya, perlu mempertimbangkan faktor internal dan eksternal seperti anggaran dan kemajuan teknologi agar rencana bersifat adaptif dan berkelanjutan. Perencanaan ini memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan efisiensi operasional, koordinasi yang lebih baik, serta pengembangan SDM melalui pelatihan dan sistem kompensasi, yang secara keseluruhan mendukung kesuksesan organisasi dalam jangka panjang (Fuad 2021).

Perencanaan SDM merupakan elemen penting dalam mendukung kinerja organisasi, termasuk bagi PT. Nestle Indonesia sebagai perusahaan multinasional di bidang makanan dan minuman. Untuk mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan, perusahaan perlu menerapkan strategi SDM yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan individu, keberagaman tenaga kerja, pemanfaatan teknologi HR modern, serta sistem evaluasi kinerja yang efektif. Pendekatan yang menyeluruh dan adaptif ini bertujuan mengoptimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam merespons perubahan bisnis (Khaeruman et al. 2023).

Pengembangan dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia

Strategi utama dalam membangun organisasi yang kompetitif dan berkelanjutan adalah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfokus pada kompetensi, bakat, dan ketahanan. Kompetensi menjadi landasan keunggulan jangka panjang, bakat memastikan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian mereka, sementara ketahanan memungkinkan organisasi beradaptasi terhadap dinamika bisnis. Penerapan program pelatihan yang terstruktur, pengembangan karir yang berkelanjutan, serta pendekatan humanis dalam pengelolaan SDM terbukti mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, dan daya saing organisasi secara menyeluruh (Syahiroh et al. 2024).

Penerapan psikologi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan melalui berbagai strategi, seperti penilaian kebutuhan psikologis, pelatihan berbasis kompetensi, dan sistem penghargaan yang adil. Kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, memiliki hubungan positif dengan peningkatan produktivitas, kreativitas, serta efisiensi kerja, sekaligus menekan angka *turnover*. Penelitian ini merekomendasikan agar

perusahaan menerapkan pendekatan *humanis* dalam kebijakan SDM, seperti kepemimpinan yang berorientasi pada empati serta program kesejahteraan yang komprehensif, guna membentuk lingkungan kerja yang suportif dan berdaya saing tinggi (Wasilatur et al. 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam memperkuat ketahanan organisasi dengan meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan melalui program pelatihan, pengelolaan kesejahteraan, dan kepemimpinan yang suportif. Kajian literatur mengungkap bahwa strategi MSDM, seperti pembentukan tim yang beragam, kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, serta pemanfaatan teknologi, dapat membantu organisasi bertahan dan berkembang setelah mengalami krisis, termasuk pandemi atau bencana alam. Dengan menempatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan sebagai prioritas serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, organisasi dapat meningkatkan ketangguhan jangka panjang dan merespons tantangan dengan lebih efektif (Aula, Hanoum, and Prihananto 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Pahira dan Rinaldy (2022) menyoroti peran penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pembentukan budaya kerja yang positif, peningkatan motivasi karyawan, dan optimalisasi produktivitas, MSDM berkontribusi secara signifikan terhadap daya saing organisasi. Dengan pendekatan kualitatif berdasarkan analisis interaktif Miles dan Huberman, studi ini mengungkap bahwa praktik MSDM yang efektif seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan berbasis kompetensi, serta pengelolaan keragaman dapat menciptakan tim kerja yang berkualitas dan memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis (Pahira & Rinaldy, 2022). Inovasi dalam bentuk sistem penghargaan berbasis kinerja serta pemanfaatan teknologi informasi menjadi contoh nyata bagaimana MSDM dapat membangun lingkungan kerja yang fleksibel dan berkelanjutan. Strategi pengelolaan SDM yang terencana dengan baik merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

Pengembangan SDM bertujuan utama untuk meningkatkan kualitas individu, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam menentukan produktivitas, baik pada tingkat mikro maupun makro. Secara makro, SDM mencakup warga negara usia produktif yang memiliki potensi untuk berkontribusi secara ekonomi, baik dengan maupun tanpa pendidikan formal. Salah satu cara utama dalam pengembangan SDM adalah melalui pendidikan, karena sektor ini mempersiapkan tenaga kerja berkualitas sebagai modal utama dalam pembangunan

nasional. Oleh sebab itu, pendidikan perlu menjadi prioritas dalam pembangunan, guna menghasilkan sumber daya manusia dan sosial yang memadai secara kualitas. Tanpa hal tersebut, keberhasilan pembangunan akan sulit dicapai dan dapat memengaruhi citra bangsa dan negara secara keseluruhan (Effendi 2021).

Pengembangan dan kesejahteraan SDM merupakan kunci kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang suportif, serta kesempatan pelatihan berperan penting dalam menggali potensi karyawan. Pelatihan seperti brainstorming dan design thinking mendorong inovasi, sementara keteladanan manajemen dalam etika kerja memperkuat motivasi. Di sisi lain, kesejahteraan karyawan harus dijamin melalui gaji yang adil, fasilitas BPJS, cuti tahunan, dan kondisi kerja yang aman. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya mengembangkan SDM, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup mereka secara berkelanjutan (Fauzi and Manao 2023).

5. KESIMPULAN

Merujuk pada hasil *literature review*, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang holistik dan responsif terhadap dinamika organisasi merupakan aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas kinerja serta ketahanan institusional. Pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia, seperti praktik terbaik, kontingensi, dan konfigurasi, perlu diselaraskan dengan konteks dan karakteristik organisasi guna menghasilkan perencanaan yang tepat guna. Optimalisasi teknologi, kepemimpinan transformasional, serta pemanfaatan analisis data turut berperan dalam mendukung implementasi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Disamping itu, peningkatan kompetensi individu, jaminan kesejahteraan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung terbukti berkontribusi terhadap produktivitas, loyalitas, serta daya saing organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada pendekatan humanis dan berorientasi keberlanjutan menjadi fondasi strategis dalam membangun organisasi yang adaptif dan kompetitif di era global.

DAFTAR REFERENSI

- Ageng Prayogo, D., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). Strategi menyikapi tantangan dan peluang praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi: Tinjauan literatur. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 1879–1889. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i11.550>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor kebijakan kedisiplinan sumber daya manusia, corporate social responsibility (CSR), peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia dan tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. SKM. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.740>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *HSSB: Jurnal Humaniora, Sosial dan Sains Bisnis*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- Fitriatus, D. S., Khusniya, F., & Ardiansyah, M. N. (2024). Peranan manajemen sumber manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 365–373. <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Fitriyani, N., Jinnan, N. J., Romzah, N. S., Muzayyin, & Mu'alimin. (2024). Perencanaan strategis dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(6), 2118–2132.
- Fuad. (2021). Perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 99–111.
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Khaeruman, A. M., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 7(1), 41–50. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Pendidikan dan Konseling*, 5, 1885–1890.
- Syahiroh, N., Fatekhah, S. A. P., Prasetyo, J. D., & Mu'allimin. (2024). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 79–92. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.434>
- Wasilatur, R., Irhasin, N., Atmala, S. S., & Mu'alimin. (2024). Integritas psikologi dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam membangun kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(1), 13–24.