



PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI

Aini Kemala Dewi¹, Ade Rindi Ely², Dymas Aditya Putra K³, Reka Fatmawati Putri⁴, Lili Suryani⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai



***Corresponding author**

Aini Kemala Dewi

Email :

ainikemaladewi08@gmail.com

HP: 081378903075

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia;
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia;
Organisasi.

Keywords:

*Human resource management;
The role of human resource management; Organization;*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen vital dalam mendukung keberhasilan organisasi dengan mengelola aset terpenting, yaitu karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka untuk mengidentifikasi peran MSDM melalui analisis berbagai literatur terkait pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa MSDM berperan dalam perencanaan, rekrutmen, pengembangan, serta pengelolaan hubungan kerja guna memastikan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Selain meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, MSDM juga berkontribusi dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi melalui pengembangan kapasitas karyawan dan retensi talenta terbaik. Dengan demikian, pengelolaan MSDM yang optimal menjadi kunci pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan operasional di tengah persaingan yang dinamis.

ABSTRACT

Human resource management (HRM) is a vital element in supporting organizational success by managing the most important asset, namely employees. This study employs a qualitative approach using a literature review method to identify the role of HRM through the analysis of various literature related to human resource management in organizations. The findings reveal that HRM plays a role in planning, recruitment, development, and managing labor relations to ensure a qualified and productive workforce. In addition to enhancing work efficiency and effectiveness, HRM also contributes to building organizational competitive advantage through employee capacity development and retention of top talent. Thus, optimal HRM management is key to achieving organizational goals and operational sustainability in the face of dynamic competition



PENDAHULUAN

Pada dasarnya, faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah dimulai dari aspek yang paling mendukung, yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang efektif, sehingga organisasi dapat mengoptimalkan potensi SDM, meningkatkan produktivitas, membentuk budaya kerja yang sehat, serta meraih keunggulan kompetitif di pasar yang penuh persaingan. Selain itu, pengelolaan SDM atau manajemen SDM bertujuan untuk mempersiapkan SDM dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat dan dinamis (Muktamar et al., 2024). Konsep tersebutlah yang menjadi inti dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM berperan sebagai sistem terstruktur yang mengatur seluruh proses pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi (Erlianti et al., 2024).

MSDM menjadi salah satu pilar utama dalam pengelolaan organisasi masa kini, baik di lingkungan pemerintahan, sektor swasta, maupun organisasi nirlaba. Hadirnya MSDM merupakan hasil dari adanya evolusi organisasi yang perlahan-lahan meningkatkan kebutuhan organisasi untuk mengatur tenaga kerja secara sistematis (Fachrurazi et al., 2021). Seiring perkembangan organisasi dan kompleksitas tantangan yang dihadapi, peran MSDM menjadi semakin penting dalam memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal (Wesmi et al., 2024). MSDM diartikan sebagai proses dalam menangani berbagai persoalan yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, serta tenaga kerja lainnya agar dapat mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Halsa et al., 2022).

Dalam konteks organisasi, MSDM berperan melalui sistem yang terkoordinasi, mulai dari filosofi, strategi, kebijakan, proses, hingga praktik dan program yang mendukung pengelolaan SDM secara efektif (Erlianti et al., 2024). Salah satu prinsip utama dalam pengelolaan SDM yang efektif adalah dengan melakukan penempatan SDM secara tepat sehingga berdampak pada keunggulan kompetitif organisasi (Firman et al., 2023).

Namun, pada kenyataannya, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan dalam penempatan SDM. Permasalahan tersebut meliputi ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan posisi/jabatan yang ditempati, kurangnya pemetaan potensi SDM, serta rendahnya efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Akibatnya, organisasi sering kali mengalami tingginya tingkat turnover, rendahnya produktivitas, menurunnya motivasi kerja, hingga kegagalan dalam mencapai target organisasi. Permasalahan ini semakin kompleks seiring dengan dinamika lingkungan bisnis yang menuntut adaptasi cepat dan pengambilan keputusan strategis berbasis data SDM yang akurat (Khaeruman et al., 2023).

Oleh karena itu, penguatan peran MSDM menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang. Melalui strategi manajemen SDM yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara optimal demi tercapainya tujuan bersama (Ilham, 2024).

Berdasarkan referensi literatur sebelumnya, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dapat dicapai melalui penempatan SDM secara tepat, sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap keunggulan kompetitif organisasi. Penempatan yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai peran MSDM dalam organisasi menjadi hal yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

METODE PELAKSANAAN

Menurut Sugiyono (Erlianti, Hijeriah, et al., 2024) metode penelitian adalah sarana yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi empiris. Metode penelitian juga merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu, didasarkan pada karakteristik keilmuan seperti rasional, empiris, dan sistematis (Erlianti, Hijeriah, et al., 2024).

Penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan metode pencarian literatur (*Library Research*). Metode ini merupakan serangkaian teknik atau pendekatan yang digunakan untuk mencari, mengenali, dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai suatu topik tertentu, serta untuk mendukung penelitian atau memperluas wawasan dalam bidang yang bersangkutan. Metode pencarian literatur mencakup pemanfaatan berbagai sumber, seperti basis data elektronik, jurnal ilmiah, buku, dan sumber literatur lainnya. Proses pencarian yang efektif melibatkan pemilihan kata kunci yang tepat, penggunaan operator logika, serta evaluasi kritis terhadap sumber-sumber yang diperoleh guna memastikan relevansi dan kredibilitas informasi (Fadli, 2021)

HASIL PEMBAHASAN

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Dengan kata lain, SDM merujuk pada individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dalam suatu organisasi atau proses produksi guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Ahmad Fauzi, (Fachrurazi et al., 2021) menjelaskan bahwa pada umumnya sumber daya diartikan sebagai sesuatu yang memiliki nilai ekonomi. Namun, ada pengertian yang lebih luas, di mana suatu hal dapat disebut sebagai sumber daya jika memenuhi dua syarat utama. Pertama, harus tersedia pengetahuan, teknologi, dan keahlian untuk memanfaatkannya. Kedua, harus terdapat permintaan terhadap hal tersebut. Jika kedua syarat ini tidak terpenuhi, maka sesuatu tersebut tidak memiliki nilai atau menjadi netral. Dengan demikian, sumber daya dapat diartikan sebagai sesuatu yang memiliki kegunaan, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang. Selanjutnya, menurut Nawawi (Budiyanto et al., 2020) mengemukakan tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

1. Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi, yang juga disebut personel, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan;
2. Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya;
3. Dan potensi yang berfungsi sebagai aset atau modal non-material/non-finansial yang dapat diwujudkan secara fisik dan non-fisik untuk mempertahankan keberadaan organisasi.

B. Prinsip Sumber Daya Manusia

Menurut Karendra (Amanah, 2019) terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi dalam pendekatan sumber daya manusia, yaitu:

1. Karyawan dipandang sebagai investasi yang efektif, yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan melalui peningkatan produktivitas.
2. Kebijakan, program, dan pelaksanaan manajemen SDM harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kepuasan kedua belah pihak, yaitu kepentingan ekonomi perusahaan sekaligus kebutuhan kepuasan karyawan.

3. Lingkungan kerja perlu diciptakan sedemikian hingga mendorong karyawan untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahlian mereka secara optimal. Seluruh program dan pelaksanaan manajemen SDM harus berjalan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan

C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kerangka sistem formal pada sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia dengan efektif serta efisien yang bertujuan mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang menyusun hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hidayat & A. Anwar, 2023)

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen. Manajemen sumber daya manusia secara efisien dan efektif mengatur proporsi dan peran sumber daya yang dimiliki individu (tenaga kerja) dan menggunakannya secara maksimal untuk menyatukan (tujuan) perusahaan, karyawan, dan masyarakat sebanyak mungkin. Oleh sebab itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam sebuah organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. (Halsa et al., 2022).

D. Peran MSDM dalam Organisasi

Penelitian mengenai Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi sudah diteliti sebelumnya seperti beberapa penelitian berikut:

1. (Rachmatullah & Prahiawan, 2024), "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. MCCI Merak Banten". Studi ini mengadopsi pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Penelitian ini berfokus pada evaluasi implementasi Competency Based Human Resources Management (CBHRM) di PT. MCCI Merak Banten selama periode 2007 hingga 2010. Ditemukan bahwa penerapan CBHRM, sebuah pendekatan strategis SDM yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pengelolaan kompetensi—yang mencakup wawasan, keterampilan, dan sikap individu—berhasil mempersiapkan karyawan dan sistem SDM perusahaan. CBHRM mengintegrasikan berbagai aspek manajemen SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan suksesi, dengan fokus utama pada kapabilitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Implementasi CBHRM di PT. MCCI Merak Banten, termasuk pembentukan kompetensi, penyusunan kamus kompetensi, dan pengukuran kompetensi dengan perangkat lunak, memungkinkan perusahaan menghadapi tantangan transformasi teknologi, persaingan global, dan dinamika pasar. Dengan konsep dan sistem yang mapan serta partisipasi aktif karyawan, PT. MCCI Merak Banten berhasil meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan daya saing bisnisnya. Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang strategi manajemen SDM berbasis kompetensi yang relevan bagi organisasi lain dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis.
2. (Ridwan & Suprpto, 2020), "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia". Penelitian kuantitatif yang dilakukan pada tahun 2020 ini menitikberatkan pada analisis peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) di PT. Bank Muamalat Indonesia, khususnya pada empat fungsi utama MSDM, yaitu pengelolaan gaji, pusat manajemen pengetahuan,

mitra strategis bisnis, dan champion karyawan. Data diperoleh melalui survei yang melibatkan beberapa kantor cabang Bank Muamalat untuk menilai hubungan antara peran MSDM dengan aspek-aspek kinerja karyawan seperti staffing, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial. Hasilnya menunjukkan bahwa secara statistik, peran MSDM tidak berhubungan signifikan dengan fungsi-fungsi tersebut dalam konteks organisasi ini. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara praktik MSDM yang diterapkan dengan kebutuhan nyata untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan syariah. Oleh karena itu, penelitian merekomendasikan evaluasi menyeluruh dan penguatan peran MSDM agar lebih responsif dan efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui penyesuaian strategi, peningkatan kompetensi SDM, dan pengembangan sistem pengelolaan yang lebih adaptif terhadap karakteristik serta dinamika industri perbankan syariah. Dengan demikian, peran MSDM yang optimal diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keberlanjutan organisasi di masa mendatang.

3. (Verdina et al., 2022), "Analisis Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan Furniture (Studi Kasus: CV. DNA Bali)". Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif pada tahun 2022 di CV. DNA Bali yang mengkaji pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara. Studi ini menemukan bahwa pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan visi dan misi perusahaan mengandung nilai strategis yang mendorong kreativitas, inovasi, dan produktivitas karyawan. Perusahaan aktif melaksanakan pelatihan dan memberikan ruang bagi karyawan berinovasi, sehingga mampu meningkatkan daya saing dan meminimalkan risiko kegagalan pencapaian target bisnis. Praktik MSDM yang diterapkan juga membantu perusahaan dalam meminimalkan risiko kegagalan pencapaian target bisnis, karena setiap individu didorong untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar. Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan SDM yang berbasis nilai strategis menjadi faktor kunci dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan CV. DNA Bali di pasar furniture yang kompetitif.
4. (Khaeruman et al., 2023), "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) di PT. Nestle Indonesia, dengan fokus pada analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, serta evaluasi kinerja. Studi ini menyoroti bagaimana perusahaan secara sistematis mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, kemudian mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur untuk meningkatkan kapabilitas karyawan. Selain itu, strategi perencanaan SDM yang matang dan berkelanjutan ini memungkinkan PT. Nestle Indonesia menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan lingkungan bisnis, ketidakpastian ekonomi, serta kemajuan teknologi. Hasil penelitian menegaskan bahwa pendekatan holistik dalam perencanaan SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara signifikan, sekaligus membantu perusahaan mempertahankan daya saing di industri makanan dan minuman yang sangat kompetitif.
5. (Ifadah et al., 2023), "Analisis Sistem Manajemen SDM Pada Rekrutmen Karyawan (Studi Kasus Karyawan CV. New KMU Slawi Kota Tegal)". Penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menganalisis sistem manajemen SDM pada proses rekrutmen karyawan di CV. New KMU Slawi, Kota Tegal. Studi ini membuktikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan tersebut dilakukan secara transparan dan sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia,

sehingga menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki keterampilan unggul. Penempatan karyawan dilakukan berdasarkan kebutuhan dan urgensi perusahaan di setiap departemen, dengan evaluasi berkala mulai dari perencanaan rekrutmen hingga evaluasi gaji. Praktik ini terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan etos kerja karyawan, sekaligus menurunkan tingkat turnover. Dengan demikian, manajemen SDM yang baik pada proses rekrutmen di CV. New KMU berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja dan stabilitas perusahaan secara keseluruhan

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari lima jurnal yang dibahas penulis, dapat disimpulkan bahwa MSDM memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing organisasi di berbagai sektor. Implementasi Competency Based Human Resources Management (CBHRM) seperti yang dilakukan PT. MCCI Merak Banten (Rachmatullah & Prahawan, 2024) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi mampu mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan global dan teknologi dengan efektif. Namun, studi di PT. Bank Muamalat Indonesia (Ridwan & Suprpto, 2020) mengungkapkan adanya kesenjangan antara praktik MSDM yang diterapkan dengan kebutuhan nyata organisasi, sehingga perlu evaluasi dan penguatan peran MSDM agar lebih responsif dan adaptif. Pengelolaan SDM yang selaras dengan visi dan misi perusahaan mendorong kreativitas, inovasi, dan produktivitas, sementara perencanaan SDM yang holistik membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan bisnis dan teknologi. Proses rekrutmen yang transparan dan penempatan karyawan yang tepat juga berkontribusi pada terciptanya tenaga kerja kompeten dan loyal, sekaligus menurunkan tingkat turnover. Oleh karena itu, MSDM berperan sebagai mitra strategis yang esensial dalam memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi di tengah persaingan dan dinamika lingkungan bisnis

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, S. L. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Universitas Jember.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. B., Permatasari, R. D., Wijaya, M. S., Suryanto, D., Ansari, Mutawally, A. F., Putri, M. F. J. L., Odik, M., Rismanto, D., Zahara, I., & Djerubu, D. (2020). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. ZHR Publishing.
- Erlianti, D., Maduratna, E. S., Priatna, D. K., & Jusdijachlan. (2024). BUKU REFERENSI MSDM (Teori dan Implementasi pada era Digital) (Efitra, Ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fachrurazi, Rinaladi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Budi Harto, & Dwijayanti, A. (2021). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (P. Harahap, Ed.). Percetakan Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Firman, F. A., Paramarta, V., Budiman, R. F., Salewe, Y., & Karlis. (2023). Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(3), 289–303.

- Halsa, D., Hawignyo, & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663–667. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 2(2), 392–401. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Ifadah, A., Fathonah, A., Latifani, A., & Savitri, F. M. (2023). Analisis Sistem Manajemen SDM Pada Rekrutmen Karyawan (Studi Kasus Karyawan CV. New KMU Slawi Kota Tegal). *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 4(1), 96–99. <https://doi.org/10.34306/abdi.v4i1.862>
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1), 41–50.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, Rafiq, A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69.
- Rachmatullah, T., & Prahiawan, W. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Studi Kasus PT. MCCI Merak Banten. *Jurnal JUMANIS-BAJA*, 06(2), 143–152.
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>
- Verdina, Y. Q., Nasrullah, M., Permatasari, K. P., & Muwaffiq, R. Z. (2022). Analisis Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan Furniture (Studi Kasus: CV. DNA Bali). *Journal of Technology and Informatics (JoTI)*, 4(1), 13–17. <https://doi.org/10.37802/joti.v4i1.257>
- Wesmi, Suatrina, Y., Despatriani, & Amra, A. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>