

Strategi Efektif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi Karyawan untuk Keunggulan Organisasi

Arifah Rosmajudi¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya, Indonesia

Corresponding Author: ✉ arifahrosstia@gmail.com

ABSTRACT

An effective human resource management (HRM) strategy is the key to sustainable organizational growth in this competitive and rapidly changing business era. The significance of leveraging innovation, environmental sustainability, ethics, and social responsibility in HRM has become a primary concern for organizations seeking to remain relevant and competitive in the global market. This study explores how implementing HRM strategies focusing on innovation, sustainability, and ethics can help organizations achieve sustainable growth. The research was conducted using descriptive analysis methods, collecting data through document review and content analysis from various relevant sources. The findings of this study indicate that HRM strategies based on innovation and sustainability enable organizations to maximize the potential of their human resources and create a productive and sustainable work environment. Furthermore, the integration of ethics and social responsibility in the decision-making processes of human resources becomes a cornerstone in fostering an organizational culture of integrity. This strategic approach undoubtedly contributes to achieving sustainable growth for organizations.

Keywords: Effective Strategies, Human Resource Management, Employee Potential

ARTICLE INFO

Article history:

Received

March 27, 2023

Revised

July 14, 2023

Accepted

July 20, 2023

How to cite

Arifah Rosmajudi., (2023). Strategi Efektif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi Karyawan untuk Keunggulan Organisasi. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2). 639-652.

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat dan juga pertumbuhannya sangat cepat. Begitu pula di sektor organisasi yang menjadi sebuah hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan menjadi sebuah kunci untuk keberlangsungan hidup dan juga cara untuk mendapatkan sukses dalam waktu jangka panjang pada sebuah organisasi. Dalam pencapaian pertumbuhan yang berkesinambungan, manajemen SDM memiliki peran yang sangat krusial di dalam organisasi perusahaan. Keterampilan dan juga kualitas hingga kinerja dari SDM memiliki dampak yang langsung terhadap efisiensi dan juga produktifitas serta inovasi organisasi. Dan peran yang sangat penting guna melakukan identifikasi strategi manajemen SDM yang bisa mendukung pertumbuhan di bidang organisasi yang berkelanjutan. Perkembangan di dunia teknologi dan juga perubahan demografi tenaga kerja, menjadi tuntutan pasar yang bisa berubah-ubah secara dinamis.

Attractive : Innovative Education Journal

Vol. 5, No. 2, July 2023

ISSN : 2685-6085

Dan tantangan ini tentu menjadi sebuah challenge bagi manajemen SDM di dalam mencari cara yang baru dan bisa memenuhi kebutuhan di dalam organisasi berdasarkan penuturan dari (Setiyowati, 2020).

Penerapan strategi manajemen SDM yang pas dan juga tepat bisa memberikan pengaruh yang sangat besar di dalam organisasi ketika menghadapi tantangan sembari memaksimalkan potensi karyawan secara optimal. Strategi di dalam manajemen SDM ini harus efektif dan juga sesuai dengan visi dan juga misi yang berdasarkan nilai organisasi. Pengembangan budaya kerja yang positif dan juga inklusif serta inovatif menjadi sebuah landasan bagi strategi di dalam organisasi tersebut. Pertumbuhan di dalam organisasi tidak hanya berhubungan dengan sektor finansial di dalam perusahaan. Namun organisasi juga memiliki korelasi dengan pengembangan karyawan sebagai aset yang berharga dengan menerapkan strategi manajemen SDM. Strategi tersebut memiliki fokus kepada pembelajaran dan pengembangan agar organisasi bisa membangun lingkungan yang kondusif sebagai cara meningkatkan motivasi dan juga kinerja dari para karyawan.

Di dalam konteks persaingan global sekarang ini, organisasi harus bisa menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang dan berubah. Strategi dengan mengusung manajemen SDM yang responsif dan juga mengedepankan sisi adaptif akan perubahan bisa menjadi salah satu kunci yang sangat tepat di dalam menjaga daya saing di bidang organisasi. Fleksibilitas di dalam dunia kerja tentu berhubungan dengan pengembangan serta pengaturan di sisi sistem kompensasi dan juga pemakaian teknologi informasi yang maju dan juga canggih. Ada berbagai macam aspek yang tentu harus mendapatkan perhatian di dalam organisasi. Penerapan strategi manajemen SDM ini tentu lebih mengedepankan kesejahteraan karyawan seperti adanya program mengenai keseimbangan kerja dan juga kehidupan hingga perkembangan karir karyawan. Selain itu program promosi dengan landasan prestasi hingga memberikan dampak yang positif terhadap pertumbuhan organisasi. Di dalam dunia bisnis yang terus berubah dan berkembang ini, tentu saja organisasi harus mendapatkan perhatian penting di dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan juga mempunyai kompetensi di bidang masing-masing.

Strategi manajemen SDM harus efektif dimana harus memiliki program terhadap retensi karyawan yang mampu menarik perhatian. Contohnya seperti pendekatan terhadap kompetensi karyawan, penghargaan akan prestasi dan juga kesempatan untuk mendapatkan karir di dalam sebuah organisasi. Pengembangan di sisi kepemimpinan juga menjadi salah satu aspek yang sangat penting di dalam strategi pengembangan SDM tersebut. Kepemimpinan yang sangat efektif bisa menciptakan budaya kerja yang sangat inspiratif dengan menggerakkan karyawan dalam menuju tujuan bersama menurut pendapat dari Firman. Program dari pengembangan kepemimpinan tentu saja harus mendapatkan perhatian penting dan khusus di dalam strategi manajemen SDM. Strategi yang efektif tidak hanya terfokus kepada karyawan saat ini. Strategi di dalam manajemen tentu harus melihat jauh ke depan dengan melakukan identifikasi terhadap kebutuhan SDM di masa yang akan datang. Proses perencanaan SDM ini tentu saja seperti analisa kebutuhan tenaga kerja dan juga perencanaan suksesi yang bisa membantu organisasi di dalam mengantisipasi terhadap perubahan di lingkungan bisnis menurut pemikiran dari Putranto (2022). Dengan kondisi ini membuat penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan guna melakukan analisa dan juga identifikasi mengenai strategi manajemen SDM yang efektif guna memberikan dukungan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini juga mengedepankan evaluasi dampak dari penerapan strategi manajemen SDM yang efektif

terhadap kinerja dan juga daya saing organisasi. Penelitian ini bisa memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen SDM agar bisa memberikan panduan untuk organisasi di dalam pencapaian pertumbuhan berkelanjutan.

METODE

Penelitian dilakukan dengan mengedepankan metode penelitian kualitatif. Metode ini dipakai di dalam penelitian dengan sajian studi pustaka. Data yang menjadi pembahasan di dalam penelitian ini sendiri berasal dari berbagai macam sumber yang bisa membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dan juga pertumbuhan organisasi yang memiliki sifat berkelanjutan. Data penelitian berhasil diumpulkan dengan data yang diolah sehingga hasil dari penelitian tersebut bisa didapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen SDM

Manajemen SDM atau sumber daya manusia merupakan definisi dari strategi, taktik dan juga tujuan yang biasa digunakan oleh para owner hingga pemimpin sebuah perusahaan atau unit bisnis yang mengelola terkait prosedur dan juga kebijakan yang berhubungan dengan karyawan. Teori mengenai sumber daya manusia ini akan menyajikan peran dari praktik dan juga struktur manajemen yang bisa memberikan pengaruh cukup besar kepada perilaku dari karyawan baik secara positif dan juga perilaku yang negatif. Para pelaku usaha bisa meningkatkan sisi kreatifitas dan juga produktifitas sembari mengurangi pergantian karyawan dengan mengambil dasar dari perilaku organisasi dan juga teori sumber daya manusia dengan mengambil tindakan dengan landasan dan acuan dari pemahaman tersebut menurut pemikiran dari Chen (2022). Teori dari SDM ini merupakan teori siklus di dalam kehidupan manajemen organisasi. Teori manajemen sumber daya manusia ini merupakan teori pertama dimana para akademisi dan juga sejarawan sudah melakukan pengamatan bahwasanya organisasi yang berisi individu manusia ini mempunyai siklus kehidupan.

Individu tersebut lahir dan juga dibentuk hingga tumbuh serta berkembang dengan mencapai sebuah titik kematangan yang kemudian akan menurun dan menua seiring dengan usia yang mulai lanjut. Dan pada akhirnya para individu tersebut akan terus menua dan mati seiring siklus kehidupan tersebut menurut pemikiran Prasetyo & Sukatin (2021). Pembelajaran mengenai siklus kehidupan organisasi tersebut mampu menghasilkan berbagai macam model prediksi. Model tersebut menjadi subyek akademisi yang memiliki unsur cukup besar. Berkaitan dengan studi mengenai pertumbuhan dan juga perkembangan organisasi, setiap tahap siklus kehidupan mendapatkan pengaruh dari situasi lingkungan eksternal dan juga faktor internal dari individu itu sendiri. Munculnya organisasi dan juga kejatuhannya tentu sudah banyak saksi mata di berbagai macam industri. Bukan hanya manusia saja yang memiliki siklus kehidupan. Produk juga mempunyai siklus tersebut dimana hal ini sudah diakui oleh para ahli dan juga akademisi ahli pemasaran dan juga penjualan. Rasionalitas dari para akademisi tersebut mampu memberikan kesimpulan bahwasanya organisasi mempunyai siklus kehidupan tersendiri yang mirip dengan individu-individu di dalamnya.

Teori Manajemen SDM

Teori Sumber Daya Manusia yang lain yaitu teori kontingensi strategis. Teori ini memiliki fokus di dalam manajemen sumber daya manusia yang mengedepankan

kontingensi dan juga strategis. Kontingensi sendiri memiliki definisi sebagai kebutuhan guna berbagai tugas subunit di dalam sebuah organisasi yang mendapatkan pengaruh dari sub unit lainnya. Kontingensi ini menjadi bagian dari strategis kala sub unit lain mampu mengendalikan lebih banyak unsur kontingensi dan juga bisa berkembang menjadi jauh lebih kuat di dalam sebuah organisasi menurut Nurjaman (2020).

Teori kontingensi strategis ini memiliki karakteristik dimana seorang pemimpin juga menjadi bagian dari sebuah organisasi terutama bagian sentral di dalam menyelesaikan tantangan sumber daya manusia yang tidak dapat di selesaikan oleh individu-individu lainnya. Ketergantungan yang cukup tinggi terhadap salah satu individu terutama kepada pemimpin, membuat perannya tidak bisa tergantikan dengan mudah. Teori yang dicetus oleh Hickson ini menyatakan bahwsanya organisasi bisa dijelaskan ke dalma kumpulan fungsi atau divisi yang bisa berpadu bersama-sama dalam mengatasi permasalahan ketidak pastian. Faktor tersebut seperti politik dan juga kekuasaan yang memiliki peran penting di dalam pengelolaan teori dari kontingensi strategis tersebut. Contoh yang muncul adalah dengan adanya dukungan mengenai konsep teori kontingensi strategis tersebut.

Teori HRM lain yang muncul dan juga banyak digunakan di dalam manajemen sumber daya manusia adalah teori sistem di dalam organisasi. Teori ini memiliki definisi sebagai studi lintas disiplin yang menganalisa sebuah sistem di dalam organisasi. Sistem sendiri memiliki definisi sebagai kumpulan yang padu dan berasal dari bagian dengan keterkaitan dan juga ketergantungan yang bersiaft alami dan juga dibentuk berdasarkan manusia.

Sistem yang dibentuk ini pastinya akan dibatasi oleh waktu dan juga ruang serta lingkungan dari sistem tersebut. Sistem juga didefinisikan oleh tujuan dan juga struktur yang akan diekspresikan melalui fungsi dari sistem tersebut. Sebuah sistem bisa mengekspresikan sinergi dan juga perilaku emergen dari jumlah bagian-bagian yang terdapat di dalam sistem tersebut menurut pemikiran dari Novari (2020).

Melakukan perubahan dari salah satu bagian yang ada di dalam sebuah sistem ini bisa memberikan pengaruh yang cukup penting di bagian lain atau juga kepada seluruh sistem tersebut. Perubahan pola perilaku ini bisa saja bisa mendapatkan prediksi. Sistem yang belajar dan beradaptasi serta pertumbuhan dan tingkat adaptasi tersebut akan bergantung kepada sistem yang terlibat dengan kondisi lingkungan tersebut. Menurut pemikiran dari Orgill (2019) bahwasanya beberapa sistem akan melakukan dukungan kepada sistem lain dan mempertahankan sistem tersebut guna mencegah kegagalan terhadap sistem tersebut.

Teori sistem ini memiliki tujuan untuk membuat dinamika sebagai model dan juga batasan hingga kondisi dari sebuah sistem. Selain itu bisa digunakan sebagai penjelasan mengenai prinsip seperti ukuran, tujuan, metode dan juga alat yang bisa dikenali dan juga diterapkan terhadap sistem lainnya di setiap tinggai. Dan juga di dalam semua bidang guna mendapatkan kesetaraan yang optimal dan maksimal. Teori ini bisa diterapkan ke dalam dunia sumber daya manusia dan menjadi salah satu teori yang menjadi perbincangan di dalam dunia manajemen sistem organisasi.

Teori SDM atau HR lain yang kerap digunakan adalah teori biaya transaksi. Teori ini di dalam manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari pengelolaan perusahaan dan juga teori dari agensi. Teori ini berlandaskan terhadap prinsip dimana biaya akan muncul kala seseorang meminta kepada orang lain yang melakukan hal tersebut sesuai dengan perintah yang diberikan. Teori biaya transaksi tersebut menjadi salah satu variasi alternatif dari pemahaman agensi mengenai asumsi tata kelola. Teori ini bisa menggambarkan mengenai kerangka tata kelola sebagai

landasan terhadap efek bersih dari adanya transaksi eksternal dan juga internal. Dan teori ini juga menjadi gambaran mengenai kontraktual di luar perusahaan. Biaya transaksi terjadi kala berhubungan dengan bagian eksternal seperti:

1. Biaya pencarian dan juga informasi guna mendapatkan suplier
2. Biaya negosiasi dan juga keputusan di dalam pembelian barang
3. Biaya pengawasan dan penegakan di dalam pemantauan kualitas dari barang.

Sebuah perusahaan akan diorganisir dengan menentukan kontrol terhadap transaksi. Seperti tujuan dari teori sumber daya manusia ini di dalam kepentingan manajemen sebagai internalisasi transaksi yang cukup besar dan dalam jumlah yang banyak, tentu bisa menghilangkan biaya tersebut dan resiko terhadap ketidak pastian yang diakibatkan pengaruh dari harga dan juga kualitas. Ada berbagai macam teori yang menyajikan mengenai bagaimana sebuah organisasi bisa tumbuh dan berkembang dengan cara berkelanjutan. Teori pengambilan keputusan tersebut berlandaskan terhadap prinsip ketekunan tersebut yang bisa membantu organisasi di dalam melakukan promosi individu yang bisa meningkatkan sebuah layanan dan juga proses serta produk guna berbagai pemangku kepentingan. Penerapan teori tersebut memiliki relevansi yang berkaitan dengan eco inovasi dimana memiliki pengembangan produk baru dan juga produksi yang jauh lebih bersih. Berdasarkan pandangan tersebut, motivasi diri diantara anggota organisasi merupakan aspek yang cukup penting di dalam keberlanjutan bisnis tersebut. Hal ini bisa memberikan penekanan visi yang berkelanjutan dengan nilai ketekunan dan tanggung jawab di dalam lingkungan dan juga sosial. Dampak dari keberlanjutan jangka panjang di dalam perusahaan tersebut yaitu keberlangsungan bisnis yang menghadapi hambatan besar dan juga kemampuan yang jauh lebih baik guna mencapai kinerja kompetitif serta dominasi pasar yang siap berkembang.

Berdasarkan teori kepemimpinan yang diucapkan oleh Avery bahwasanya kepemimpinan berkelanjutan ini bisa melibatkan kemampuan guna membuat keputusan dalam jangka panjang dan bisa mendukung terjadinya inovasi sistematis dengan membangun tim staf yang memiliki komitmen tinggi dan juga bisa menyediakan produk, layanan dengan solusi yang tinggi. Tujuan dari teori tersebut demi mencapai keseimbangan diantara individu, keuntungan dan juga lingkungan yang bisa meningkatkan keberlanjutan perusahaan melalui praktik manajemen yang sesuai. Mengenai praktik manajemen tersebut bisa mencakup sebuah sistem manajemen di dalamnya dan juga prinsip hingga proses dan juga nilai yang bisa membangun sebuah struktur kepemimpinan yang bisa memperkuat perusahaan tersebut. Di dalamnya termasuk pergeseran fungsi dari CEO dan juga pengambilan keputusan yang terdesentralisasi. Begitu pula dengan perilaku etis dan juga tanggung jawab sosial dengan lingkungan yang tinggi. Strategi ini memiliki landasan terhadap prosedur dari pengembangan geososial yang memiliki tujuan guna memastikan perusahaan memiliki tanggung jawab sepenuhnya dengan melakukan integrasi lingkungan ke dalam operasi yang bisa menyajikan perhatian yang tulus terhadap pemangku kepentingan

Hal ini menempatkan prioritas terhadap visi yang berkelanjutan dan juga budaya inovasi serta dedikasi hingga tanggung jawab terhadap lingkungan dan juga sosial. Keberlangsungan secara jangka panjang akan mendapatkan dampak dengan menyajikan kapasitas yang jauh lebih besar guna mencapai kinerja yang kompetitif dan juga menahan krisis serta mempertahankan kepemimpinan dari pasar. Manajemen rantai pasokan yang terus berkesinambungan serta produksi yang jauh lebih bersih menjadi sebuah praktik yang cukup penting terhadap teori tersebut. Smith dan Lewis menuturkan sebuah teori yang bernama teori paradoks yang bisa membantu para

pemimpin di dalam pemahaman dunia kontemporer yang cukup semrawut yang sulit untuk dijabarkan serta memiliki sifat yang irasional. Perubahan yang cepat dan juga keberagaman yang terus berkembang, sumber daya yang terbatas hingga konflik yang tumbuh dengan dinamis di dalam kegiatan bisnis dan juga interaksi sosial setiap harinya. Teori ini akan sangat berguna bagi tugas yang cukup besar.

Seorang pemimpin harus memiliki pemahaman mengenai spektrum konflik yang dihadapi dan juga bisa belajar dalam melakukan respons dengan cara-cara yang berbeda dan juga lebih kompleks. Selain itu bisa terintegratif dibandingkan dengan sebelumnya. Filosofi tersebut memiliki dasar terhadap keseimbangan yang bisa membantu perusahaan guna mencapai keseimbangan diantara pencapaian jangka panjang dan juga pendek. Teori ini bisa mengungkapkan bahwasanya manajemen resiko dan peluang yang cukup tepat di sektor kebijakan hingga operasional demi mengurangi adanya kerentanan perusahaan. Hal ini tentu bisa memberikan tekanan kepada sisi kesinambungan perusahaan dan juga keseimbangan. Begitu juga terhadap tanggung jawab lingkungan dan sosial tersebut. Selain itu bisa juga meningkatkan sisi ketahanan terhadap perusahaan tersebut. Praktik yang cukup signifikan terhadap strategi tersebut yaitu manajemen resiko dan produksi yang jauh lebih bersih.

Teori kompleksitas menjadi salah satu teori yang digunakan dengan definisi bahwasanya perubahan kecil yang terjadi dan juga tidak linear bisa menghasilkan perubahan besar di dalam struktur dan juga bahwa organisasi yang berkembang secara dinamis dengan proses yang seiring waktu disebabkan hubungan yang rumit. Teori kompleksitas mempelajari mengenai kemunculan keteraturan di dalam sistem non linear yang dinamis. Di dalam organisasi ini terdapat kesadaran yang bisa menghasilkan pola perilaku yang tidak konsisten namun sebanding dengan menyajikan berbagai macam kriteria pengaturan yang sederhana menurut penuturan dari Fadlod & Subiyanto (2021). Teori tersebut bisa membuat perusahaan melakukan pengamatan dan juga investasi di dalam sebuah perubahan tersebut. Manajemen resiko dan juga perubahan serta produksi yang jauh lebih bersih merupakan praktik yang cukup penting di dalam pendekatan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut maka keberlanjutan dari bisnis ini memiliki ketergantungan terhadap individu yang mandiri dan juga di dalam mempertahankan kohesi organisasi. Hal ini juga bisa menekankan ketekunan dan juga kebijaksanaan hingga keberlanjutan. Teori tersebut bisa meningkatkan ketahanan perusahaan terhadap adanya tekanan dari luar dan juga dari dalam.

Optimalisasi Potensi Karyawan melalui Strategi Efektif dalam Manajemen SDM

Inovasi di dalam strategi dalam manajemen sumber daya manusia ini memiliki peran yang sangat penting dan juga kunci di dalam mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Inovasi bisa memberikan solusi bagi setiap tantangan yang ada di dunia HR atau sumber daya manusia. Hal ini bisa dimulai dari proses rekrutmen dan juga seleksi karyawan yang masuk. Kemudian pengembangan karyawan serta manajemen kinerja yang bisa menjadi salah satu peran yang cukup penting.

Penerapan teknologi dan juga inovasi di dalam proses rekrutmen dan juga seleksi tersebut memberikan sebuah kemungkinan terhadap organisasi guna melakukan peningkatan efisiensi dan juga efektifitas di dalam menarik serta memilih karyawan ke dalam sebuah tim yang sangat tepat dan pas. Dengan menyajikan dan menggunakan teknologi tersebut, organisasi bisa melakukan perekrutan dan pengembangan karyawan yang jauh lebih luas dengan penggunaan platform yang jauh lebih efisien. Algoritma

yang digunakan dan juga analisa data ini memberikan kemungkinan terhadap proses seleksi yang sesuai dengan keperluan organisasi. Cara melakukan seleksi dengan asesmen online bisa menjadi salah satu cara yang cukup penting di dalam melakukan identifikasi potensi dan juga ketermapilan kandidat. Hal tersebut memberikan kemungkinan dari HR guna menilai secara keseluruhan tanpa adanya batasan di sisi fisik dan juga waktu. Dengan melakukan inovasi tersebut maka proses rekrutmen dan juga seleksi yang bisa menjadi lebih adil, inklusif dan juga efisien. Selain itu bisa meningkatkan akurasi di dalam pemilihan karyawan yang cukup tepat di dalam mendukung pertumbuhan organisasi tersebut.

Pengembangan karyawan dan juga pelatihan tersebut merupakan elemen krusial yang bisa menjaga daya saing di dalam organisasi dan bisa memaksimalkan potensi karyawan tersebut. Di dalam menghadapi berbagai macam tantangan, kecepatan perubahan di sektor teknologi dan pasar serta organisasi dirasa cukup perlu melakukan adopsi inovasi di dalam menyajikan pelatihan dan juga pengembangan tersebut. Pemakaian platform pembelajaran digital ini menyajikan aksesibilitas yang jauh lebih luas bagi karyawan yang bisa mengikuti aneka pelatihan mengenai pengembangan diri. Dengan mengedepankan teknologi, bisa memberikan salah satu cara strategi yang efektif sebagai penyajian pembelajaran digital dengan memberikan aksesibilitas yang jauh lebih luas untuk karyawan guna mengikuti pelatihan dimana saja dan kapan saja. Penerapan model pembelajaran adaptif tersebut memberikan kemungkinan pelatihan yang disesuaikan dengan keperluan dari individu yang bisa memaksimalkan sisi efektifitas dan juga pemanfaatan potensi karyawan. Pengetahuan dan keterampilan diantara disiplin ilmu dan juga divisi di dalam perusahaan ini bisa dimasukkan ke dalam program pertukaran yang menjadi inovasi yang bisa meningkatkan kolaborasi dan juga kreatifitas diantara tim. Tentu saja sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan bisa mengembangkan keterampilan yang jauh lebih relevan dengan tuntutan pasar dan juga bisa mendukung pertumbuhan organisasi yang jauh lebih efektif.

Manajemen kinerja yang cukup efektif bisa menjadi salah satu peran yang sangat penting di dalam memberikan motivasi kepada sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan demi mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dengan mendukung pertumbuhan di dunia organisasi. Inovasi di dalam manajemen kinerja ini memiliki arahan terhadap penggantian pendekatan tradisional yang memiliki sifat formal dan juga periodik dengan sistem yang berbasis terhadap umpan balik yang berkelanjutan. Pemakaian alat dan juga teknologi yang maju tentu akan memudahkan bagi SDM sebuah perusahaan guna mendapatkan respons secara langsung dari perusahaan yang bisa membantu para karyawan untuk lebih responsif di dalam setiap respon yang didapatkan. Pendekatan yang dilakukan dengan mengedepankan orientasi tujuan serta keterlibatan tersebut bisa menjadi salah satu inovasi yang sangat penting. Dan hal ini bisa mengarah kepada motivasi karyawan di dalam mencapai tujuan organisasi yang terlibat cukup aktif di dalam proses evaluasi kinerja.

Metode penilaian yang inklusif bisa melibatkan karyawan di dalam sebuah proses tersebut. Inovasi yang terjadi di dalam manajemen ini bisa memberikan lingkungan kerja yang akan terpusat kepada proses perkembangan kemampuan dari setiap individu di dalam lingkungan kerja. Dan tentu saja bisa memberikan pertumbuhan dan kemajuan di sisi organisasi secara berkelanjutan. Inovasi menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan serta optimalisasi di dalam menghadapi unsur kompleksitas yang ada di era globalisasi sekarang ini. Penggunaan teknologi bisa menjadi salah satu cara optimalisasi SDM yang bisa meningkatkan efektifitas dan juga

efisiensi hingga kualitas di sisi pengembangan karyawan dan juga manajemen terutama di sektor kinerja bagi para SDM. Inovasi menjadi salah satu pondasi yang bisa menciptakan lingkungan kerja adaptif dan inovat yang bisa membawa organisasi ke arah pertumbuhan yang berkesinambungan dan juga memiliki hasil di masa depan. Tanggung jawab dan juga etika menjadi salah satu aspek yang mempunyai peran penting dan krusial di dalam manajemen sumber daya manusia. Keputusan yang diambil dengan landasan dan acuan dari etika bisnis yang sangat kuat bisa menjadi sebuah pondasi yang penting guna menciptakan lingkungan kerja yang mempunyai integritas. Organisasi membutuhkan kode etik yang jelas dan juga bisa diterapkan secara konsisten di dalam keseluruhan tingkatan dari perusahaan. Kode etik ini harus mengatur setiap perilaku karyawan di dalam menjalankan tugas dan juga ketika mengalami situasi yang kompleks di dalam perusahaan. Organisasi yang menunjukkan komitmen terhadap nilai integritas dan moral di semua aspek operasional, tentu bisa mendapatkan kemudahan.

Selain itu transparansi di dalam pengambilan keputusan mengenai sumber daya manusia ini merupakan sebuah prinsip yang sangat penting di dalam menciptakan budaya-budaya yang menyajikan integritas yang tinggi. Salah satu langkah penting yaitu dengan menerapkan sebuah mekanisme pengaduan yang cukup aman kepada karyawan dengan mengedepankan prinsip etika bisnis di dalamnya. Tentu saja SDM di dalam sebuah organisasi akan merasa nyaman dan juga aman di kala harus melaporkan kejadian yang tidak diinginkan dan pelanggaran etika tanpa adanya rasa takut akan persekusi dan represi yang ada. Pengaduan tersebut tentu saja harus mendapatkan penanganan yang serius dengan tindakan yang harus diputuskan dalam hal mengatasi permasalahan yang terjadi. Mekanisme pengaduan yang cukup efektif tersebut bisa membuat organisasi akan proaktif di dalam penanganan masalah. Terutama di sisi etika dan juga keberlangsungan budaya-budaya di lingkungan organisasi.

Sementara tanggung jawab sosial di dalam organisasi perusahaan ini bisa menjadi sebuah acuan di dalam proses pengembangan karyawan. Organisasi ini bisa menjadi salah satu integrasi tujuan tanggung jawab sosial di dalam hal pengembangan karyawan sebuah organisasi dan perusahaan. Dengan adanya pelatihan dan juga pembinaan, karyawan akan diberdayakan sebagai agen perubahan dimana bisa mendatangkan dampak yang positif kepada masyarakat. Pengembangan karyawan ini harus mengedepankan sisi nilai etika dan sosial yang bisa membuat SDM perusahaan atau organisasi menjadi sosok pemimpin dengan tanggung jawab yang tinggi di dalam upaya menghasilkan sesuatu yang positif. Memberikan sebuah kesempatan kepada karyawan guna berpartisipasi di dalam kegiatan secara sukarela tersebut bisa memberikan dampak di dalam tanggung jawab sosial kepada SDM organisasi.

Dengan program dan inovasi tersebut akan membuat para SDM organisasi atau perusahaan bisa mendapatkan kepuasan batin dan juga memahami lebih detail tentang peran sebagai warga korporasi yang memiliki tanggung jawab sosial tersebut. Organisasi juga harus memberikan kepastian mengenai inklusi dan keberagaman di dalam kesempatan berkarier untuk semua karyawan. Bahkan setiap individu mempunyai peluang guna berkontribusi dan berkembang guna mencapai tanggung jawab sosial di dalam sebuah organisasi. Menjalinkan partnership atau rekanan dengan organisasi sosial di lingkungan masyarakat menjadi sebuah inovasi dan juga strategi yang jitu guna menciptakan dampak sosial yang memiliki kesinambungan. Sebuah perusahaan atau organisasi bisa menjalin hubungan kerja sama dengan lembaga sosial atau pendidikan demi meningkatkan akses bagi masyarakat di sekitar organisasi tersebut. Dengan

hubungan kerja sama tersebut tentu bisa memberikan bantuan kepada masyarakat untuk mengembangkan potensi yang ada dan juga bisa mendatangkan kesejahteraan.

Karyawan atau SDM Perusahaan bisa diberdayakan untuk melakukan partisipasi di dalam program keterlibatan masyarakat demi mewujudkan tanggung jawab sosial dan juga bisa membuat karyawan menjadi agen untuk mengimplementasikan inisiatif sosial yang bisa memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pembangunan di lingkungan masyarakat. Hal ini bisa menjalin keterikatan diantara masyarakat dan karyawan yang jauh lebih efektif dengan memberikan kesadaran di dalam peran di lingkungan masyarakat tersebut. Inovasi lain dengan alokasi SDM guna memberikan inisiatif sosial dengan fokus terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat ini menjadi salah satu bukti nyata terhadap komitmen organisasi akan tanggung jawab sosial tersebut. Organisasi ini harus berinvestasi di dalam proyek yang memiliki dampak positif bagi masyarakat dengan menyajikan berbagai macam hal yang mendukung kehidupan di lingkungan masyarakat tersebut. Tanggung jawab sosial di dalam memainkan peran yang krusial tersebut dimana etika bisnis yang optimal serta pengembangan karyawan yang berkesinambungan, bisa menjadi salah satu cara yang efektif untuk menjalin kerja sama demi mengoptimalkan peran serta dari SDM guna memberikan tanggung jawab sosial dan juga etika bisnis di dalam manajemen SDM yang bisa mencapai pertumbuhan berkelanjutan yang bisa bertanggung jawab moral dan sosial tersebut.

Lingkungan sekarang ini menjadi isu yang cukup kritis. Terutama yang berkaitan dengan manajemen SDM. Hal ini disebabkan peran di dalam menjaga keseimbangan dari perkembangan organisasi dengan pelestarian lingkungan harus selaras. Integrasi tanggung jawab lingkungan di dalam kebijakan SDM ini bisa menjadi pondasi dari berbagai macam upaya organisasi di dalam pencapaian keberlanjutan. Organisasi harus melakukan integrasi terhadap tujuan lingkungan ke dalam kebijakan dan juga prosedur SDM yang ada. Hal tersebut bisa mencakup aspek dari kinerja karyawan yang berhubungan dengan lingkungan sebagai salah satu aspek dari penilaian kinerja. Penerapan program intensif bagi para SDM organisasi tersebut tentu harus dibarengi dengan peran aktif di dalam menjalankan praktik dan strategi yang berkesinambungan. Insentif ini bisa berupa pengakuan dan juga penghargaan di sektor finansial sebagai wujud dari pengakuan adanya kontribusi yang optimal terhadap upaya dari keberlanjutan lingkungan. Integrasi tanggung jawab lingkungan di dalam kebijakan SDM ini bisa membangun kesadaran kolektif diantara para karyawan mengenai pentingnya lingkungan dan pelestariannya.

Manajemen SDM bisa memiliki peran yang cukup aktif di dalam melestarikan lingkungan dengan aneka inisiatif yang bisa diarahkan guna menjaga lingkungan. Dengan penggunaan teknologi dengan basis yang modern ini bisa menjadi sebuah solusi yang sangat efektif guna mengurangi konsumsi energi di dalam infrastruktur IT pada sebuah organisasi. Partisipasi SDM dari sebuah organisasi atau perusahaan dengan menyajikan program kerja dan sukarela dengan fokus kepada kesinambungan lingkungan bisa menjadi salah satu inisiatif yang mampu meningkatkan jalinan kerja sama yang baik.

Selain itu fleksibilitas organisasi bisa menjadi salah satu peran yang krusial di dalam menghadapi perubahan di lingkungan. Hal ini bisa menjadi sebuah faktor kritis di dalam pencapaian pertumbuhan dan kesuksesan untuk jangka panjang. Manajemen perubahan tersebut bisa menjadi langkah penting dengan mengedepankan responsifitas dan adaptifitas guna memastikan organisasi mampu menghadapi setiap perubahan dan juga tantangan yang datang dengan optimal. Tentu bisa menciptakan lingkungan yang

baru dan nyaman agar ide dan gagasan akan selalu muncul. Pendekatan manajemen yang berubah dan terfokus kepada komunikasi dan melibatkan karyawan, bisa menjadi salah satu peran yang krusial. Di dalam perubahan tersebut, penting rasanya guna melibatkan karyawan di dalam sebuah proses pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran dan juga opini. Komunikasi yang terbuka dan jelas bisa memberikan perubahan dan juga tujuan yang hendak di capai agar bisa berjalan dengan baik. Pasti bisa meningkatkan dukungan terhadap perubahan-perubahan tersebut. Kolaborasi diantara divisi atau disiplin ilmu di dalam organisasi tersebut bisa memberikan peran yang cukup penting di dalam mempercepat inovasi dan juga pertumbuhan. Organisasi ini perlu mendorong kolaborasi diantara departemen dan divisi untuk sharing pengalaman mereka dan juga pengetahuan hingga sumber daya serta aset. Dengan melakukan kolaborasi tersebut, tentu saja tim dan departemen bisa memberikan solusi yang jauh lebih baik guna menghadapi setiap tantangan.

KESIMPULAN

Strategi manajemen SDM yang cukup efektif dan juga efisien di dalam perkembangan organisasi ini membutuhkan inovasi dan juga korelasi yang baik dengan lingkungan. Selain itu hubungan dengan etika bisnis dan juga tanggung jawab sosial bisa menjadi salah satu peran yang krusial. Di dalam menghadapi setiap perubahan yang dinamis dan juga kompleks, fleksibilitas organisasi menjadi salah satu peran yang bisa memberikan keuntungan. Dengan menyajikan teknologi di dalam proses rekrutmen dan seleksi, dengan menggunakan platform digital guna mengembangkan karyawan. Organisasi bisa melakukan optimalisasi potensi SDM dan menciptakan lingkungan yang inovatif. Proses integrasi cukup penting sebagai tanggung jawab kepada lingkungan di dalam kebijakan SDM serta bisa mengurangi dampak buruk kepada lingkungan. Etika bisnis yang kuat bisa menjadi salah satu landasan di dalam keputusan terhadap SDM agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan serta berintegritas

REFERENCES

- Alkaraan, F., Elmarzouky, M., Hussainey, K., & Venkatesh, V. G. (2023). Sustainable strategic investment decision-making practices in UK companies: the influence of governance mechanisms on synergy between industry 4.0 and circular economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 187, 122187. DOI: 10.1016/j.techfore.2022.122187
- Armstrong M. (2001), *Human Resource Management Practice*. Kogan Page. <https://www.scrip.org/%28S%28czeh2tfqyw2orz553k1w0r45%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=463099>
- Asare, Bediako, K. (2002), *Professional skills in Human Resource Management*. Accra: Kasbed Ltd. Pp. 65-111. <https://www.scrip.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkozje%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2895132>
- Bamber, G, Howell, F & Shadur, M (1992), *The international transferability of Japanese management strategies: an Australian perspective*, *Employee Relations*, 14:3. 3-19. <https://doi.org/10.1177/014920639402000205>
- Bamberger, P & Fiegenbaum, Meshoulam (2000), *The role of strategic reference points in explaining the nature and consequences of human resource strategy*, *Academy of Management Review*, 21:4, 926-58. DOI:10.5465/AMR.1996.9704071859

- Barney, J (1991), *Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research? Yes*, *Academy of Management Review*, 26:1, 41-56.
<https://doi.org/10.2307/259393>
- Beer, M.; Lawrence, P. R.; Mill, Q. D. and Walton, R. E. (1984). *Human Resource Management*. New York: Free Press.
[https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45%20vvffcz55\)\)/reference/referencepapers.aspx?referenceid=2899379](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45%20vvffcz55))/reference/referencepapers.aspx?referenceid=2899379)
- Beaumont, P (1992), *The US human resource management literature: A review*, in G Salaman, S Cameron, H Hamblin, P Iles, C Mabey & K Thompson (eds), *Human Resource Strategies*, Sage: London.
DOI:10.1108/00483489810368558
- Bechet, T & Walker, J (1993), *Aligning staffing with business strategy*, *Human Resource Planning*, 16:2, 1-16.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Aligning-Staffing-with-Business-Strategy-Bechet-Walker/582558621443dcdf0a81a6032c247fe93229f573>
- Becker, B. E. and Huselid, M. A. (1998), *High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications*. In *Research in Personnel and Human Resource Management*. G. R. Ferris, ed. Greenwich, CT: JAI Press. Pp. 53-101.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1183462](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1183462)
- Beer, M & Eisenstat, R (2000), *The silent killers of strategy implementation and learning*, *Sloan Management Review*, 41:4, 29-40.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2936938](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2936938)
- Beuren, I. M., dos Santos, V., & Theiss, V. (2022). Organizational resilience, job satisfaction and business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2262-2279.
DOI:10.1108/IJPPM-03-2021-0158
- Black, S. E. & Lynch, L. M. (1996), *Human-Capital Investments and Productivity*, *The American Economic Review*, Vol. 86, No. 2.
<https://www.jstor.org/stable/2118134>
- Boxall, P. (1995), *The challenge of HRM, Directions and Debates in New Zealand*, Longman Paul.
<https://doi.org/10.1177/002218569703900207>
- Chang, V., Baudier, P., Zhang, H., Xu, Q., Zhang, J., & Arami, M. (2020). How Blockchain can impact financial services–The overview, challenges and recommendations from expert interviewees. *Technological forecasting and social change*, 158, 120166.
DOI:10.1016/j.techfore.2020.120166
- Chen, C., Feng, Y., & Shen, B. (2022). Managing labor sustainability in digitalized supply chains: a systematic literature review. *Sustainability*, 14(7), 3895.
DOI:10.3390/su14073895
- Drgoň, J., Arroyo, J., Figueroa, I. C., Blum, D., Arendt, K., Kim, D., ... & Helsén, L. (2020). All you need to know about model predictive control for buildings. *Annual Reviews in Control*, 50, 190-232.
<https://doi.org/10.1016/j.arcontrol.2020.09.001>
- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi.

- Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
DOI:10.31113/jia.v17i2.584
- Fadlol, M. A., & Subiyanto, S. (2021). Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan Pada Lingkungan Organisasi Islam Indonesia. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(1), 17-32.
<https://doi.org/10.19105/tjpi.v12i2.1424>
- Ferdian Utama, E. P. (2020). Parental in Islamic Education. *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 7(1), 28-43.
<https://doi.org/10.53627/JAM.V7I1.3570>
- Ferdian Utama, S. (2017). Exemplary Parents and Teachers in the Growth and Development of Early Childhood (Abdullah Nashih Ulwan's Perspective on Tarbiyyah Al-Aulad Fi Al-Islam). *Elementary*, 3(2), 107-119.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32332/elementary.v3i2.833>
- Godard, J & Delaney, J (2000), *Reflections on the "high performance" paradigm's implications for industrial relations as a field*, *Industrial and Labor Relations Review*, 53:3, 482-502.
<https://doi.org/10.2307/2695970>
- Gratton, L, Hope-Hailey, V, Stiles, P & Truss, C (1997), *Linking individual performance to business strategy: The people process model*, *Human Resource Management*, 38:1, 17-31.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199921\)38:1%3C17::AID-HRM3%3E3.0.CO;2-A](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199921)38:1%3C17::AID-HRM3%3E3.0.CO;2-A)
- Guest, D (1990), *Human resource management and industrial relations*, *Journal of Management Studies*, 24:5, 503-21.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.1987.tb00460.x>
- Gunnigle, P, Turner, T & Morley, M (1998), *Strategic integration and employee relations: The impact of managerial styles*, *Employee Relations*, 20:2, 115-31.
<https://doi.org/10.1108/01425459810211296>
- Huang, T (2001), *The effects of linkage between business and human resource management strategies*, *Personnel Review*, 30:2, 132- 51.
<https://doi.org/10.1108/00483480110380316>
- Jaelani, D. (2021). Implementasi Corporate Social Responsibility (Csr) Sebagai Model Manajemen Perusahaan Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 62-71.
DOI:10.54783/jin.v3i3.485
- Jaenullah, Ferdian Utama, D. S. (2022). Resilience Model of the Traditional Islamic Boarding School Education System in Shaping the Morals of Student in theMidst of Modernizing Education. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 8(4), 931-942. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jk.v8i4.6013>
- Kaufman, B (2001a), *The theory and practice of SHRM and participative management: Antecedents in early industrial relations*, *Human Resource Management Review*, 11, 505-33.
DOI:10.1016/S1053-4822(01)00051-1
- Kaufman, B (2001), *Human resources and industrial relations: Commonalities and differences*, *Human Resource Management Review*, 11, 339-74.
DOI:10.1016/S1053-4822(01)00045-6

- Kantabutra, S., & Ketprapakorn, N. (2021). Toward an organizational theory of resilience: an interim struggle. *Sustainability*, 13(23), 13137. DOI:10.3390/su132313137
- Keller, J., Carmine, S., Jarzabkowski, P., Lewis, M. W., Pradies, C., Sharma, G., ... & Vince, R. (2021). Our collective tensions: Paradox research community's response to COVID- 19. *Journal of Management Inquiry*, 30(2), 168-176. <https://doi.org/10.1177/1056492620986859>
- Keenoy, T (1999), *HRM as hologram: A polemic*, *Journal of Management Studies*, 36: 1, 1-23.
- Kristianto, H., Susetyo, A., Utama, F., Fitriono, E. N., & Jannah, S. R. (2023). Education Unit Strategies in Increasing Students' Interest in Participating in Religious Extracurricular Activities at School. *Bulletin of Pedagogical Research*, 3(1), 38-47. <https://doi.org/10.51278/BPR.V3I1.611>
- Korczynski, M (2002), *Human Resource Management in Service Work*, Palgrave, Houndmills (UK). <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00123>
- Legge, K (1995), *Human Resource Management: Rhetoric and Realities*, Macmillan Press, Houndmills (UK). DOI:10.1177/1350507696273011
- Leopold, J., Harris, L. & Watson, T. (1999), *Strategic human resourcing: principles, perspectives and practices*, Harlow, England: FT Prentice Hall. <https://www.semanticscholar.org/paper/Strategic-Human-Resourcing%3A-Principles%2C-and-Leopold-Harris/bc950c74c90047709f6bf9b51939457293c95fea>
- Linstead, S, Fulop, L & Lilley, S (2004), *Management and Organization: A Critical Text*, Palgrave Macmillan, Houndmills, UK. <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=15495>
- Lundy, O & Cowling, A (1996), *Strategic Human Resource Management*, Routledge: New York. <https://www.worldcat.org/title/strategic-human-resource-management/oclc/832419231>
- Novari, E. (2020). Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja: Sebuah Agenda Penelitian. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik*, 3(1), 159-176. <https://doi.org/10.54783/japp.v3i1.51>
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3.1339>
- Olanrewaju, O. I., Kineber, A. F., Chileshe, N., & Edwards, D. J. (2022). Modelling the relationship between Building Information Modelling (BIM) implementation barriers, usage and awareness on building project lifecycle. *Building and Environment*, 207, 108556. DOI:10.1016/j.buildenv.2021.108556
- Orgill, M., York, S., & MacKellar, J. (2019). Introduction to systems thinking for the chemistry education community. *Journal of Chemical Education*, 96(12), 2720-2729. DOI:10.1021/acs.jchemed.9b00169

- Paul, W. (2023). Penerapan Hybrid Leadership Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(1), 75-89.
<https://doi.org/10.57171/jesi.v2i1.76>
- Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 83-102.
<https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.182>
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Dharmanegara, I. B. A. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176-211.
<https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Qi, X., Chan, J. H., Hu, J., & Li, Y. (2020). Motivations for selecting cross-border e-commerce as a foreign market entry mode. *Industrial Marketing Management*, 89, 50-60.
- Rehardiningtyas, D. A., Firdaus, M. F., & Sulistyanto, S. (2022). Kompetensi Kepemimpinan Militer di Era Society 5.0. *Jurnal Kewarganegaraan*, 19(2), 126-138.
DOI:10.1016/j.indmarman.2020.01.009
- Safitri, A. W., Hasan, A., & Oktaviany, M. (2021). Model Kelembagaan Nazhir Dalam Pengelolaan Wakaf Produktif Di Indonesia. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan Syariah*, 5(1), 75-91.
<https://doi.org/10.24252/al-mashrafiyah.v5i1.17030>
- Setiyowati, A. (2020). Kampanye Bisnis Islami: Konsep Pembudayaan dan Pemberdayaan Ekonomi Islam di Waroeng Steak & Shake Yogyakarta. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 4(2).
<http://dx.doi.org/10.30651/jms.v4i2.4272>
- Suriyankietkaew, S., Krittayaruangroj, K., & Iamsawan, N. (2022). Sustainable Leadership practices and competencies of SMEs for sustainability and resilience: A community- based social enterprise study. *Sustainability*, 14(10), 5762.
DOI:10.3390/su14105762
- Zubaidah, S. (2019). Pendidikan karakter terintegrasi keterampilan abad Ke-21. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 3(2), 1-24.
<https://doi.org/10.36312/e-saintika.v3i2.125>

Copyright Holder :

© Arifah Rosmajudi., (2023).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

