



Peran Serikat Pekerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi

**Indira Wahyuningtyas^{1*}, Mia Dewi Setianingrum², Marsenda Dewi Fortuna³,
Alya Febriana Agnestia⁴, Nina Farliana⁵**

Pendidikan Ekonomi (Koperasi), Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang^{1,2,3,4,5}

*Email Korespodensi: indirawhyngtys@students.unnes.ac.id

Diterima: 15-05-2025 | Disetujui: 16-05-2025 | Diterbitkan: 17-05-2025

ABSTRACT

Amidst the rapid flow of globalization and the development of digital technology, companies face new challenges in managing Human Resources (HR). Although full of challenges, this condition also provides excellent opportunities to increase competitiveness. This study examines how HR management can play a role in encouraging improved employee performance, especially by involving trade unions as strategic partners. This study uses a literature study method with a descriptive qualitative approach, analyzing more than 51 scientific journals sourced from the Sinta, Garuda, and Google Scholar portals. The study results show that competency development, a conducive work environment, level of commitment, and employee motivation significantly impact their work performance. On the other hand, trade unions have an essential role in ensuring the fulfillment of workers' rights, expanding access to training, encouraging gender equality, and helping workers adapt to technological advances. Therefore, companies must implement a healthier, more inclusive, and technology-based HR management strategy to create a work environment supporting employee transformation and growth. A collaborative and forward-thinking HR management approach is key to forming a resilient workforce that can compete globally.

Keywords: Human Resources, Globalization, Employee Performance, Trade Unions

ABSTRAK

Di tengah derasnya arus globalisasi dan perkembangan teknologi digital, perusahaan dihadapkan pada tantangan baru dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Meski penuh tantangan, kondisi ini juga memberikan peluang besar untuk meningkatkan daya saing. Penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana manajemen SDM dapat berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, khususnya dengan melibatkan serikat pekerja sebagai mitra strategis. Kajian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif, menganalisis lebih dari 51 jurnal ilmiah yang bersumber dari portal Sinta, Garuda, dan Google Scholar. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, tingkat komitmen, serta motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap performa kerja mereka. Di sisi lain, serikat pekerja memiliki peran penting dalam memastikan hak-hak pekerja terpenuhi, memperluas akses terhadap pelatihan, mendorong kesetaraan gender, dan membantu pekerja beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang lebih luwes, inklusif, dan berbasis teknologi agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transformasi dan pertumbuhan karyawan. Pendekatan manajemen SDM yang kolaboratif dan berpandangan jauh ke depan menjadi kunci untuk membentuk tenaga kerja yang tangguh dan mampu bersaing di kancah global.

Katakunci: Sumber daya manusia, Globalisasi, Kinerja Karyawan, Serikat Pekerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Indira Wahyuningtyas, Mia Dewi Setianingrum, Marsenda Dewi Fortuna, Alya Febriana Agnestia, & Nina Farliana. (2025). Peran Serikat Pekerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(2), 154-161. <https://doi.org/10.63822/w44db255>

PENDAHULUAN

Pekerja atau buruh sebagai warga negara memiliki hak atas pekerjaan layak, kondisi hidup baik, dan kebebasan menyampaikan aspirasi. Mereka dapat bergabung dengan Serikat Pekerja/Buruh, berperan penting dalam produksi perusahaan, menjaga keberlangsungan usaha, meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan berkontribusi pada pembangunan masyarakat Indonesia (Wiguna, 2024). Perusahaan mengutamakan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dalam lingkungan sosial (Schuler & Jackson, 1987). Pengembangan SDM menjadi krusial untuk menjaga daya saing dan menghadapi tantangan. Perusahaan fokus pada karyawan yang bekerja optimal guna meningkatkan produktivitas dan keuntungan, bukan hanya kualitas produksi semata.

Hal ini menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan dalam beradaptasi dengan cepat agar dapat bertahan dalam persaingan yang ada. Persaingan pasar bebas serta tuntutan restrukturisasi mengharuskan organisasi bisnis untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang terjadi. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat dan fleksibel akan lebih mampu bertahan dan bersaing di tingkat global, sekaligus membuka peluang bagi para pelaku bisnis dari berbagai negara. Untuk itu, organisasi bisnis perlu meningkatkan kinerja baik dari segi organisasi maupun karyawan agar dapat bersaing di pasar global. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif serta menerapkan sistem yang tepat demi menjaga keberlangsungan operasional perusahaan. Dalam dunia bisnis, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mengelola aset terpenting perusahaan, yaitu karyawan. Agar dapat mencapai kinerja terbaik, perusahaan harus mampu mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan secara efektif. Keberhasilan karyawan dalam bekerja sangat bergantung pada bagaimana perusahaan menjalankan strategi pengelolaan dan pengembangan mereka (Ferlianto & Saputra, dikutip dalam Kasim, 2024)

Di era globalisasi, perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks, salah satunya adalah keberagaman budaya. Mobilitas tenaga kerja yang tinggi membuat perusahaan memiliki karyawan dengan latar belakang budaya yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola keberagaman ini dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan produktivitas tim. Perkembangan teknologi yang pesat juga merupakan sebuah tantangan sekaligus peluang. Teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi dalam perusahaan (Aurelika & Verawati, 2022). Perusahaan harus mampu memanfaatkan teknologi ini untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, seperti sistem manajemen kinerja berbasis teknologi, pelatihan online, dan rekrutmen digital, dapat membantu perusahaan dalam mengelola karyawan dengan lebih baik (Jalal, et al, 2023). Upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dimulai dengan meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya. Pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, komitmen organisasi serta motivasi merupakan beberapa faktor terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan dengan studi literatur atau library search dengan mengkaji jurnal-jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas terkhusus pada kinerja karyawan, analisis ini dilakukan dengan mengkaji 51 lebih jurnal yang didapatkan melalui portal Sinta, Garuda dan Google Scholar. Analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja

karyawan organisasi atau perusahaan perlu memberikan perhatian yang maksimal agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal (Pranogyo & Hendro, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menelusuri secara mendalam berbagai literatur tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi era globalisasi, khususnya terkait dampaknya terhadap strategi, kebijakan, dan praktik pengelolaan SDM di organisasi. Dengan metode pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui studi pustaka dari artikel ilmiah, jurnal, buku, dan riset terdahulu yang relevan. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi pola, isu penting, dan perkembangan terbaru dalam pengelolaan SDM di tengah tantangan global. Hasil kajian ini diharapkan memberi gambaran aktual serta kontribusi bagi penerapan manajemen SDM yang lebih adaptif terhadap perubahan global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan era digital saat ini membawa perubahan besar bagi perusahaan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya digitalisasi, banyak proses bisnis yang dulunya memerlukan tenaga dan waktu kini bisa dijalankan secara otomatis. Selain itu, teknologi digital juga memudahkan perusahaan dalam mengumpulkan dan menganalisis data secara langsung dan cepat, sehingga pengambilan keputusan bisa lebih tepat dan efisien. Dalam era globalisasi yang ditandai oleh perubahan teknologi yang pesat dan dinamika pasar tenaga kerja yang kompleks, serikat pekerja memainkan peran strategis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pelindung hak-hak pekerja, tetapi juga sebagai mitra aktif dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas tenaga kerja.

Menurut (Saepulloh, Diantoro, dan Laksana, 2024) mengungkapkan bahwa serikat pekerja berperan penting dalam memastikan akses yang adil bagi anggotanya terhadap program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan. Melalui kolaborasi dengan pemerintah dan institusi pendidikan, serikat pekerja dapat memfasilitasi peningkatan kompetensi anggotanya agar tetap kompetitif di pasar kerja global. Selain itu, serikat pekerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, serta menjadi advokat utama dalam negosiasi upah dan kondisi kerja yang adil. Peran ini semakin vital mengingat tantangan globalisasi dan digitalisasi yang menuntut adaptasi cepat dari tenaga kerja.

Sebagai contoh, Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Serang telah menjalin kerja sama dengan universitas swasta di Banten untuk menyediakan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan kualitas dan daya saing anggotanya di era digital. Inisiatif semacam ini menunjukkan bagaimana serikat pekerja dapat berperan proaktif dalam pengembangan SDM, tidak hanya sebagai pelindung hak-hak pekerja tetapi juga sebagai agen perubahan yang mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Menurut (Anas, A. 2022) penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana peran serikat pekerja dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) di tengah arus globalisasi. Fokus utamanya adalah pada berbagai tantangan yang dihadapi serta langkah-langkah strategis yang bisa diambil untuk menjawab tantangan tersebut. Pengembangan SDM sendiri memiliki peran penting dalam mempersiapkan para pekerja agar mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan dan dinamika yang

dibawa oleh globalisasi.

Dalam proses penerapan kebijakan manajemen sumber daya, banyak kendala yang menghambat tercapainya implementasi yang efektif. Menurut (Idrus et.al, 2023) Salah satu tantangan terbesar bagi organisasi adalah perubahan cepat dalam lingkungan bisnis global. Perkembangan teknologi, peraturan, dan dinamika pasar global yang bergerak cepat menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan lincah agar tetap relevan dan mampu bersaing di kancah internasional. Akan tetapi, tantangan ini juga dapat menjadikan kesempatan untuk mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang inovatif dan efektif dalam menghadapi perubahan perubahan bisnis global yang pesat.

Selain tantangan untuk beradaptasi, organisasi serikat pekerja juga menghadapi keterbatasan sumber daya dalam menerapkan kebijakan manajemen SDM yang efektif. Untuk melaksanakan kebijakan tersebut, dibutuhkan tenaga kerja, waktu, dan anggaran yang memadai. Sayangnya, banyak organisasi terkendala oleh keterbatasan waktu dan dana. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang perencanaan yang cermat dalam menerapkan kebijakan manajemen SDM serta mengutamakan pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Tantangan lain dalam menerapkan kebijakan manajemen SDM yang efektif adalah perbedaan budaya dan nilai. Organisasi yang beroperasi di berbagai negara atau wilayah sering kali menghadapi keragaman budaya dan nilai yang memengaruhi cara mereka mengelola isu-isu manajemen SDM. Perbedaan ini bisa menjadi hambatan dalam penerapan kebijakan yang tepat. Untuk itu, organisasi perlu memahami keragaman budaya dan nilai di setiap wilayah operasinya, lalu menyesuaikan kebijakan manajemen SDM agar sesuai dengan konteks budaya setempat. Dengan mengelola dan memahami perbedaan ini, organisasi dapat menciptakan kebijakan manajemen SDM yang relevan dan efektif di seluruh area operasionalnya.

Dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada, maka ada pula penyelesaian yang perlu dilaksanakan. Dengan adanya upaya-upaya ini maka diharapkan agar dapat menyelesaikan hambatan dan tantangan, atau setidaknya dapat berkurang. Sehingga kemudian tidak mengganggu proses implementasi kebijakan sumber daya manusia. Berikut beberapa solusi antara lain:

- a) **Fleksibilitas dan Adaptasi:** Organisasi perlu sigap menyesuaikan diri dengan perubahan cepat di lingkungan bisnis global dan memiliki keluwesan untuk menyesuaikan kebijakan manajemen SDM sesuai dengan kebutuhan serta dinamika pasar.
- b) **Pengelolaan Sumber Daya yang Efisien:** Organisasi bisa memanfaatkan teknologi dan otomatisasi untuk mengurangi ketergantungan pada sumber daya manusia dalam menerapkan kebijakan manajemen SDM yang efektif. Selain itu, pengelolaan anggaran dapat dilakukan lebih baik dengan memprioritaskan sumber daya untuk kebijakan yang paling krusial.
- c) **Peningkatan Kesadaran Budaya dan Pelatihan:** Organisasi dapat memperkuat pemahaman tentang keragaman budaya dan nilai melalui pelatihan serta komunikasi yang lebih baik dengan karyawan. Kebijakan manajemen SDM juga perlu mempertimbangkan aspek budaya untuk mengakomodasi perbedaan yang ada.
- d) **Keterlibatan Karyawan:** Melibatkan karyawan merupakan kunci keberhasilan penerapan kebijakan manajemen SDM yang efektif. Organisasi dapat menciptakan program keterlibatan karyawan yang inovatif dan kreatif untuk meningkatkan dukungan serta partisipasi karyawan terhadap kebijakan yang diterapkan.

Menurut (Marselina et al. 2024) Serikat pekerja memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkualitas. Peran ini terlihat dari keterlibatan aktif mereka dalam merumuskan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta memastikan pelaksanaannya berjalan sesuai kesepakatan. Selain itu, serikat pekerja juga turut andil dalam merumuskan hak dan kewajiban baik dari pihak pekerja maupun pengusaha, serta ikut mengawasi pelaksanaannya. Ketika terjadi perselisihan, serikat pekerja berupaya menyelesaikannya melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama.

Menurut (Berita SPN, 2022) Di zaman yang serba modern seperti sekarang, serikat pekerja dituntut untuk bisa memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Teknologi ini tak hanya berguna dalam konteks hubungan industrial, tapi juga menjadi alat strategis bagi pengurus serikat untuk membangun komunikasi yang lebih mudah dan cepat dengan para anggotanya. Dengan bantuan teknologi digital, pengurus serikat bisa mengakses data dan informasi terkini mengenai kondisi para pekerja secara lebih akurat. Selain itu, saluran komunikasi juga dapat dibentuk dengan lebih efisien, sehingga penyampaian informasi menjadi lebih lancar dan tepat sasaran. Sedangkan menurut (Sarita Rahma Yulita, 2025) dalam berita kerah biru, serikat pekerja memiliki peran penting dalam mendorong kesetaraan gender dan memperjuangkan keterwakilan perempuan di dunia kerja. Mereka bisa menjadi penggerak lahirnya kebijakan yang berpihak pada perempuan, seperti cuti hamil dan melahirkan yang adil, pengaturan jam kerja yang fleksibel, serta akses yang setara terhadap pelatihan dan peluang karier. Di era industri 4.0, serikat pekerja juga berperan memastikan perempuan tidak tertinggal dalam sektor-sektor berbasis teknologi, seperti kecerdasan buatan dan pengembangan perangkat lunak.

Lebih dari itu, serikat pekerja berkontribusi dalam membangun kesadaran dan meningkatkan kapasitas perempuan dalam menghadapi perkembangan teknologi. Melalui pelatihan dan program pendidikan, mereka membantu perempuan memahami teknologi digital dan mengasah keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja modern. Langkah ini penting untuk menjembatani kesenjangan digital serta mempersiapkan perempuan menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era teknologi.

Tak hanya itu, serikat pekerja juga bisa bersinergi dengan perusahaan dan pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung peran perempuan. Mereka dapat mendorong kebijakan yang memfasilitasi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, seperti jam kerja yang fleksibel dan dukungan terhadap fasilitas pengasuhan anak. Lebih lanjut, serikat pekerja perlu mendorong perusahaan agar menerapkan prinsip inklusivitas dalam pengambilan keputusan, dengan memberi ruang bagi perempuan untuk terlibat aktif di berbagai tingkatan organisasi.

Menurut Dessler (1997) yang dikutip dalam buku karya Tantowi Jauhari, strategi dipahami sebagai cara untuk meraih tujuan tertentu. Dalam konteks ini, sumber daya manusia strategis berperan sebagai jembatan antara kebijakan SDM dengan arah dan sasaran strategis organisasi. Tujuannya adalah untuk memperkuat peran serikat pekerja dan membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi serta adaptabilitas. Secara sederhana, ini bisa dimaknai sebagai upaya penyebaran dan pengelolaan SDM secara terencana melalui berbagai kegiatan yang dirancang agar organisasi mampu mencapai tujuannya.

Strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di era globalisasi tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, atau sistem penghargaan semata. Lebih dari itu, sumber daya manusia perlu mengembangkan kreativitas dan berani mengubah pola pikir yang statis menjadi pola pikir yang dinamis dan terbuka, agar mampu

beradaptasi serta melakukan transformasi diri seiring pesatnya perkembangan teknologi. Dengan begitu, akan lahir SDM yang unggul, kreatif, inovatif, dan mampu menyesuaikan diri, termasuk dalam konteks hubungan dengan serikat pekerja di tengah arus globalisasi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk terus berkembang dan menguasai teknologi digital (Budimansyah, Laurentius, 2024).

Dari hasil kajian literatur, terlihat bahwa globalisasi telah memicu perubahan besar dalam cara perusahaan mengelola SDM. Perusahaan yang mampu menyesuaikan diri dengan tren dan tantangan global umumnya lebih berhasil dalam meningkatkan performa karyawannya. Beberapa strategi yang terbukti efektif di antaranya adalah penerapan teknologi, kebijakan kerja yang fleksibel, serta pengembangan kepemimpinan berwawasan global (Aprinawati, 2024).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa serikat pekerja memegang peran penting dalam mendorong pengembangan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama di tengah tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat. Peran serikat tidak hanya terbatas pada perlindungan hak-hak pekerja, tetapi juga mencakup upaya peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan kolaborasi dengan institusi pendidikan. Selain itu, serikat pekerja turut menjaga keharmonisan hubungan industrial, memperjuangkan keadilan dalam bentuk upah layak dan jam kerja yang manusiawi, serta mendorong terciptanya kesetaraan, termasuk dalam mendukung peran perempuan di dunia kerja. Peran ini menjadi semakin krusial seiring cepatnya perubahan dalam dunia kerja, yang menuntut para pekerja untuk terus beradaptasi. Tak hanya itu, serikat pekerja juga dapat berfungsi sebagai penghubung antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah. Mereka berperan dalam menyuarakan aspirasi pekerja dalam proses penyusunan kebijakan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan adil. Ke depan, serikat pekerja perlu terus berinovasi, memanfaatkan teknologi, dan meningkatkan keterlibatan anggotanya agar tetap relevan dan mampu menjawab tantangan zaman. Dengan langkah-langkah ini, serikat pekerja bisa berkontribusi dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih tangguh, kompeten, dan siap bersaing di pasar kerja global.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprinawati, Sandriana A. P., Farhan A., Ryan A., & Putri E. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan. Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(1), 238–247.
- Marselina, R. D., Saripah, S., Denisa, S. A., Lathifah, P., Sopian, R. A., & Nugraha, G. (2024). Peran Serikat Pekerja dalam Mengoptimalkan Kualitas Hubungan Industrial Pada PT Sansan Saudatex Jaya. Global Leadership Organizational Research in Management, 2(1), 176–188.
- Kerah Biru. (2025). Pemberdayaan Perempuan Era 4.0 Melalui Peran Serikat Pekerja.
- Serikat Pekerja Nasional. (2022). Serikat Pekerja di Era Digital.
- Anas, A. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi. Jurnal Promis, 3(2).
- Saepulloh, A., Diantoro, E., & Laksana, A. (2024). Peran Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kualitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Anggota Serikat saat Menghadapi Tantangan di Era

- Globalisasi: Studi Kasus Serikat Pekerja Nasional Kabupaten Serang. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 4(2), 1597–1606.
- Wiguna, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2 (2), 642-650.
- Budimansyah, B., & Laurentius A. (2023). PENERAPAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBALISASI INDUSTRI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(2), 48-55
- Aurelika, C., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal EMBIS*, 3(1), 65–72.
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194.
- Jalal, Hasanudin Kasim, Akhiruddin, Muh Reski Salemuddin, Sriwahyuni, H. (2023). The Impact of Socio-Economic Status on Teachers' Performance in SMP Negeri 2 Parigi Gowa Regency. *IJOLEH: International Journal of Education and Humanities*, 2(1), 75–84.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Executive*, 1(3), 207–219.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Gery Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Benyamin Molan, Jld I dan II, Jakarta : Prenhallindo, 1997.