

TIPOLOGI STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN GLOBAL DENGAN EMPAT KUADRAN (DEVELOPMENT, EXPANSION, PRODUCTIVITY, DAN REDIRECTION)

Advent Chandra ¹, Guntur Haludin ², Galant Mohandirenza Ahmed ³, Muhammad Raihan Rafi Fernanda ⁴,
Muhammad Feby Andhika ⁵, Tombang Daulat Niro Harianja ⁶, Dhafa Herlambang ⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Manajemen, Fakultas Humaniora dan Bisnis Universitas Pembangunan Jaya

Email: muhammad.raihanrafi@student.upj.ac.id

ABSTRACT

Globalization has significantly changed the business landscape, forcing companies to face increasingly complex and diverse environments. Human resource management (HRM) becomes crucial in corporate strategy in the context of globalization. This study uses a qualitative method of systematic literature review to explain the typology of global HRM planning strategies with four quadrants (Development, Expansion, Productivity, and Redirection). The use of the Growth Readiness Matrix Approach can help companies manage HRM effectively amidst global market dynamics. Optimal HRM planning plays an important role in improving the quality of HRM, creating value for the company, and achieving competitive advantage in terms of the 4-quadrant strategy (Development, Expansion, Productivity, and Redirection).

Keywords: *Quadrant Strategy, Growth Readiness Matrix, Strategic Interests*

ABSTRAK

Globalisasi telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan, memaksa perusahaan untuk menghadapi lingkungan yang semakin kompleks dan beragam. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial dalam strategi perusahaan dalam konteks globalisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif kajian literatur sistematis untuk menjelaskan tipologi strategi perencanaan SDM global dengan empat kuadran (Development, Expansion, Productivity, dan Redirection). Penggunaan Growth Readiness Matrix Approach dapat membantu perusahaan mengelola SDM secara efektif di tengah dinamika pasar global. Perencanaan SDM yang optimal memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu SDM, menciptakan nilai bagi perusahaan, dan mencapai keunggulan kompetitif dalam segi strategi 4 kuadran (Development, Expansion, Productivity, dan Redirection).

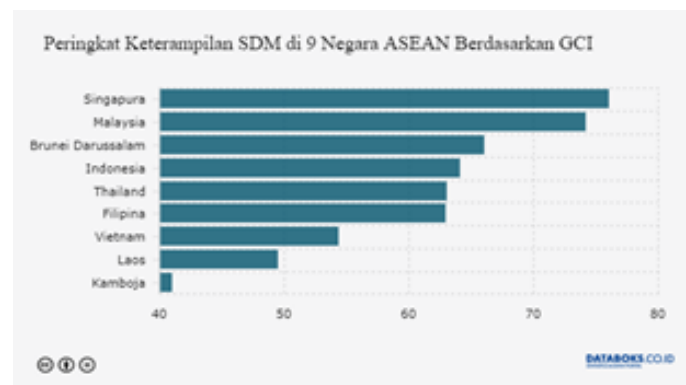
Kata kunci: Strategi Kuadran, Matriks Kesiapan Pertumbuhan, Kepentingan Strategis

PENDAHULUAN

Di era peningkatan globalisasi perusahaan, Globalisasi telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan, memaksa perusahaan untuk menghadapi lingkungan yang semakin kompleks dan beragam. Perkembangan global memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi dan individu di dalamnya. Perusahaan yang semakin beragam akan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di berbagai negara. Sehingga sumber daya manusia (SDM) menjadi peran penting dalam strategi perusahaan dalam konteks globalisasi untuk

mencapai tujuan perusahaan dengan menangani berbagai masalah yang melibatkan karyawan, supervisor, dan anggota lain dari tenaga kerja (Datun Soliha & Atmaja, 2022).

Perecanaan strategi Sumber Daya Manusia merupakan tahap yang pertama dan krusial bagi suatu entitas organisasi atau perusahaan yang ingin meningkatkan efektivitas manajemen SDM mereka. Selain itu menurut (Herdilah et al., 2023). Perencanaan sumber daya manusia Global melibatkan pemanfaatan sumber daya dari berbagai negara untuk mencapai tujuan organisasi tanpa terkendala oleh batasan geografis. Dalam konteks bisnis global, manajemen SDM memobilisasi manajer dan profesional kunci di berbagai belahan dunia.



Gambar 1

Grafik Peningkatan Keterampilan SDM di 9 Negara ASEAN

Sumber: (Mahdiyah, 2019)

Pada grafik diatas menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dari perusahaan ASEAN berdasarkan Indeks Daya Saing Global (GCI) yang dirilis oleh World Economy Forum (WEF) pada 2018 menyatakan adanya peningkatan keterampilan dalam sumber daya manusia. sehingga dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan global sangat memiliki peran yang penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam perusahaan global. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Tahir, 2023). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari pengembangan strategi bisnis serta penerapannya dalam manajemen fungsional lainnya, seperti strategi pemasaran, operasi dan teknologi informasi, serta keuangan.

Penelitian sebelumnya mengidentifikasi tipologi strategi perencanaan SDM yang berbeda, terutama dalam konteks global. Salah satu pendekatan yang menarik adalah menggunakan empat kuadran yang mencakup Development, Expansion, Productivity, dan Redirection ini merupakan Growth Readiness Matrix Approach suatu pendekatan yang digunakan untuk mengatur peran SDM (Permadi & Prayetno, 2023). Keempat kuadran ini mencerminkan berbagai strategi yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengelola SDM mereka secara efektif di tengah dinamika pasar global.

Dengan mengacu pada penertian diatas dalam perencanaan sumber daya manusia secara global dibutuhkan strategi dengan mengenal situasi dan kondisi perusahaan melalui 4 kuadran dalam Growth Readiness Matrix Approach untuk meningkatkan perusahaan yang kompetitif dan efektif.

METODE PENELITIAN

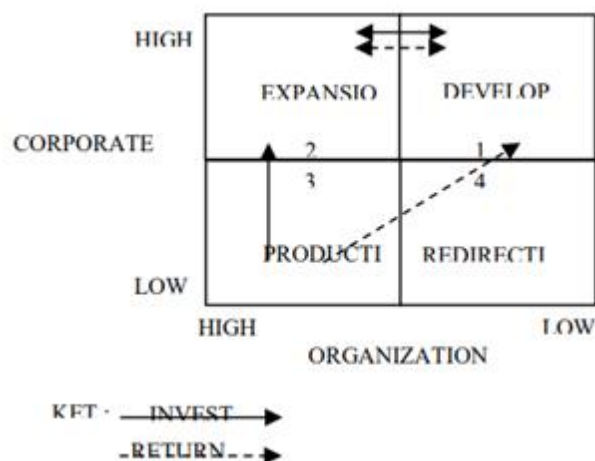
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah library research dengan pendekatan kualitatif penerapan strategi 4 kuadran dalam perencanaan SDM pada perusahaan global. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menganalisis jurnal-jurnal ilmiah terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian. Analisa dilakukan secara deskriptif analisis. Hasil dari analisis ini akan disajikan dalam bentuk tulisan deskripsi dari penerapan strategi 4 kuadran dalam perencanaan SDM pada perusahaan global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mengidentifikasi dampak perubahan dan isu terkini terhadap kebutuhan SDM. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Mutiar Savitri et al., 2022) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu langkah terencana dan sistematis untuk memproyeksikan kebutuhan (demand) dan ketersediaan (supply) SDM pada periode yang akan datang. Selanjutnya penelitian oleh (Nur et al., 2023) menjelaskan bahwa Perencanaan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Hal ini melibatkan proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan ke depan bagi suatu organisasi. Strategi perencanaan sumber daya

manusia dapat mudah menemukan karyawan yang tepat. Penempatan karyawan yang berkualitas dan sesuai pada posisi masing-masing dapat dilakukan dengan lebih maksimal dan suatu cara untuk meningkatkan keunggulan kompetitif suatu organisasi akan memberikan kontribusi positif terhadap kelangsungan hidup organisasi tersebut (Putri et al., 2023). Perencanaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (Anugraha et al., 2023).

Growth Readiness Matrix adalah sebuah pendekatan typologi sumber daya manusia yang sesuai dengan strategi bisnis untuk keberhasilan implementasi strategi dan pencapaian keunggulan bersaing (kompetitif) perusahaan atau organisasi (Agung, 2023). Sebagaimana yang dijelaskan dalam peneliti sebelumnya yaitu (Permadi & Prayetno, 2023) 4 kuadran dalam pendekatan ini matriks yaitu kuadran I pada kondisi development, kuadran II pada kondisi expansion, kuadran III pada kondisi productivity, dan kuadran IV pada kondisi redirection dengan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2

Growth Readiness Matrix Approach

Sumber: (Permadi & Prayetno, 2023)

Dalam gambar Matrix tersebut, garis vertikalnya adalah corporate dimana growth yang tinggi menunjukkan peluang yang besar, cash flow yang tinggi serta ekspansi. Garis horizontalnya menjelaskan organization mencerminkan ketersediaan atau pencapaian, keterampilan, gaya, dan pengalaman sumber daya manusia yang diperlukan untuk

melaksanakan strategi. Readiness ini menjadi representasi dari kesesuaian untuk melaksanakan strategi dan mengindikasikan sejauh mana sumber daya manusia cocok dengan kebutuhan situasi tersebut (Agung, 2023). Penerapan Strategi 4 Kuadran dalam Perencanaan SDM Perusahaan Global.

1. Kuadran I Development

Kuadran I pada kondisi development menggambarkan situasi di mana harapan pertumbuhan tinggi tetapi kesiapan yang rendah antara strategi dan keterampilan sumber daya manusia. Menurut (Agung, 2023) Dalam kuadran ini, terdapat tiga pilihan strategi sumber daya manusia:

- a. Perusahaan dapat memilih untuk menginvestasikan sumber daya yang besar pada pengembangan karyawan.
- b. Merubah arah tujuan perusahaan yang mencerminkan kesiapan yang kurang.
- c. Merubah strategi perusahaan untuk memanfaatkan ketrampilan dan sumber daya yang tersedia pada waktu tersebut.

2. Kuadran II Expasion

Kuadran II pada kondisi expansion menggambarkan situasi di mana harapan pertumbuhan tinggi dan kesiapan yang baik antara strategi dan kinerja. Perusahaan perusahaan yang berada dalam kuadran ini umumnya memiliki posisi yang kuat dalam industri. Tantangan yang dihadapi dalam kuadran ini adalah bagaimana mengalokasikan sumber daya perusahaan untuk mencapai pertumbuhan yang diinginkan dan juga untuk mengelola pertumbuhan tersebut.

Sebagaimana yang disampaikan oleh (Juaini et al., n.d.) untuk menghadapi kondisi pada kuadran expasion ini dapat menerapkan sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi tren yang relevan dengan produk, organisasi, dan siklus hidup industri.
- b. Mengidentifikasi biaya tidak langsung dalam mencapai pertumbuhan.
- c. Mengidentifikasi biaya dalam mengelola pertumbuhan
- d. Membandingkan biaya pencapaian dan mempertahankan pertumbuhan dengan pendapatan yang akan dihasilkan dari peningkatan pertumbuhan.

3. Kuadran III Productivity

Kuadran III pada kondisi productivity menggambarkan situasi di mana harapan pertumbuhan rendah tetapi kesiapan yang baik untuk menerapkan strategi dengan strategi alternatif sumber daya manusia. sebagaimana yang dijelaskan oleh (Agung, 2023) Dalam kuadran ini, terdapat beberapa strategi sumber daya manusia alternatif, antara lain:

- a. Perusahaan dapat memusatkan perhatian pada persiapan terhadap perubahan yang telah diantisipasi yang akan terjadi pada bisnis inti. Sebagai contoh, perusahaan Amazon yang beroperasi di berbagai negara, termasuk di Amerika Serikat, Kanada, Brazil, India, dan China. Perusahaan ini menerapkan strategi memperkuat kemampuannya dalam menangani perubahan yang cepat dan kompleks di pasar global. Amazon memiliki tim yang terampil dalam berkomunikasi lintas budaya, memahami kebutuhan global, dan memiliki keterampilan digital yang solid (Leap English&Digital Class, 2023).
- b. Perusahaan juga dapat fokus pada usaha untuk meningkatkan posisi persaingan saat ini. Fokus ini melibatkan penggunaan sumber daya untuk meningkatkan sosialisasi, mentoring, pengembangan rencana suksesi, dan sebagainya, sebagai langkah memperbaiki kelemahan organisasi.

4. Kuadran IV Development

Dalam Kuadran IV tahap redirection menggambarkan situasi di mana harapan pertumbuhan dan kesiapan yang buruk. Perusahaan-perusahaan yang berada dalam kuadran ini umumnya berada dalam industri yang sedang mengalami penurunan, memiliki produk yang sudah usang, atau proses manufaktur yang tidak lagi kompetitif. Keempat kuadran pada growth readiness matriks tersebut memberikan gambaran kondisi-kondisi yang mendukung teknik bagaimana strategi manajemen dapat diterapkan. Menurut (Juaini et al., n.d.). Dalam kondisi ini, perusahaan harus mempertimbangkan antara melakukan perubahan drastis (turnaround) atau keluar (exit) dari bisnis dengan melakukan 14 upaya-upaya, termasuk pelatihan ulang, penyesuaian kembali, dan restrukturisasi perusahaan atau organisasi tersebut. Berikut adalah 14 upaya yang dapat diambil oleh perusahaan global untuk menghadapi situasi di mana harapan pertumbuhan rendah namun kesiapan untuk menerapkan strategi dengan strategi alternatif sumber daya manusia:

- a. Memperbaiki pendekatan pemasaran global untuk lebih efektif dan efisien (Hedy & Budiarti, 2023).

- b. Meningkatkan pengembangan sistem pendidikan untuk menciptakan individu yang lebih terampil dan berpengetahuan (Subitmele, 2023).
- c. Melakukan investasi dalam teknologi informasi dan komunikasi (ICT) terkini (Subitmele, 2023).
- d. Meningkatkan kemampuan teknis dan infrastruktur digital.
- e. Melakukan konservasi sumber daya alam, termasuk pelestarian hutan, pengurangan limbah, dan perlindungan sumber daya air.
- f. Berkolaborasi dalam kesehatan global untuk mengatasi masalah kesehatan lintas negara.
- g. Menerapkan pendekatan manajemen strategis yang mencakup faktor-faktor seperti pesaing, pasar, harga, pemasok, distributor, pemerintah, kreditor, dan pemegang saham (Neliti, 2020).
- h. Mengimplementasikan manajemen strategis yang efektif dan efisien untuk mendukung perubahan atau pengembangan strategi yang diperlukan.
- i. Menerapkan pendekatan manajemen pemasaran yang melibatkan pengembangan diri, kompetensi, kerja sama, perilaku, komunikasi, pemahaman, pengalaman, dan kemampuan.
- j. Menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pengembangan diri, kompetensi, kerja sama, perilaku, komunikasi, pemahaman, pengalaman, dan kemampuan.
- k. Menerapkan pendekatan manajemen konsesi yang melibatkan pengembangan diri, kompetensi, kerja sama, perilaku, komunikasi, pemahaman, pengalaman, dan kemampuan.
- l. Menerapkan pendekatan manajemen sumber daya informasi yang melibatkan pengembangan diri, kompetensi, kerja sama, perilaku, komunikasi, pemahaman, pengalaman, dan kemampuan.
- m. Menerapkan pendekatan manajemen sistem informasi yang melibatkan pengembangan diri, kompetensi, kerja sama, perilaku, komunikasi, pemahaman, pengalaman, dan kemampuan.

n. Menerapkan pendekatan manajemen kinerja yang melibatkan pengembangan diri, kompetensi, kerja sama, perilaku, komunikasi, pemahaman, pengalaman, dan kemampuan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mutiara Savitri et al., 2022). Perencanaan sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam membentuk SDM yang berkualitas sebagai aktor di dalam organisasi. Dengan perencanaan SDM yang optimal dan efektif, hal ini dapat secara tidak langsung memengaruhi pembentukan budaya kompetitif perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perencanaan SDM dianggap sebagai kunci utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh (Shabrina et al., 2023) menyampaikan bahwa Peran manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mengubah manajemen perusahaan agar mencapai keunggulan kompetitif. Manajer sumber daya manusia yang mampu memenuhi tujuan strategis dan menciptakan nilai bagi perusahaan berperan penting dalam mencapai keunggulan tersebut.

Menurut (Mù, 2020) Untuk meningkatkan kualitas sdm, organisasi atau perusahaan perlu berperan aktif. Diperlukan pengembangan alat ukur untuk menilai kualitas, potensi, dan hubungan strategis sumber daya manusia dalam organisasi. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Idrus et al., 2023) bahwa berbagai tantangan akan muncul, seperti keterbatasan sumber daya manusia, perbedaan budaya dan nilai, serta kesulitan fleksibilitas. Sehingga dengan hal tersebut di perlukan pemahaman mengenai Tipologi Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Global dengan Empat Kuadran (Development, Expansion, Productivity, dan Redirection) untuk membaca situasi dan kondisi sumber daya manusia dalam perusahaan global itu sendiri. Dalam kaitannya dengan strategi redirection, teori ini menekankan pentingnya perubahan arah yang signifikan dalam situasi di mana harapan pertumbuhan rendah dan kesiapan SDM juga belum optimal. Kondisi seperti ini sering kali terjadi pada perusahaan yang menghadapi tantangan berat, seperti penurunan permintaan pasar, keusangan produk, atau kurangnya inovasi dalam proses produksi.

Strategi redirection, sebagaimana dijelaskan dalam Growth Readiness Matrix, bertujuan untuk menyesuaikan kembali arah perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan mengembangkan strategi baru untuk bertahan. Hal ini melibatkan proses

restrukturisasi organisasi, pelatihan ulang karyawan untuk membangun keterampilan baru yang relevan, dan bahkan penyesuaian model bisnis agar lebih sesuai dengan dinamika pasar global.

Sebagai contoh, perusahaan yang berada di kuadran redirection dapat mengimplementasikan strategi pelatihan ulang karyawan untuk memperkuat keterampilan digital, seperti yang dijelaskan oleh (Subitmele, 2023). Selain itu, perusahaan dapat memperbaiki strategi pemasaran global agar lebih efektif dan efisien (Hedy & Budiarti, 2023), sehingga memungkinkan mereka untuk tetap relevan di tengah tantangan yang ada.

Dalam konteks perusahaan global, redirection memberikan peluang untuk menilai kembali portofolio bisnis, mengurangi ketergantungan pada pasar yang stagnan, dan mengeksplorasi pasar baru yang potensial. Hal ini sesuai dengan prinsip manajemen strategis yang mencakup adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal, termasuk dinamika pasar, regulasi pemerintah, dan preferensi konsumen (Neliti, 2020). Dengan demikian, strategi redirection tidak hanya membantu perusahaan untuk bertahan dalam situasi sulit tetapi juga menjadi sarana untuk mengembangkan arah baru yang lebih prospektif, baik secara operasional maupun strategis

KESIMPULAN

Pada penjelasan dalam penelitian ini maka disimpulkan bahwa dalam era globalisasi yang terus berkembang, perusahaan harus menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan beragam. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam strategi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka di tengah dinamika pasar global. Perencanaan sumber daya manusia yang baik menjadi langkah awal yang krusial bagi perusahaan yang ingin meningkatkan efektivitas manajemen SDM mereka.

Penerapan strategi perencanaan SDM dalam konteks global memerlukan pemahaman yang mendalam tentang situasi dan kondisi perusahaan. Growth Readiness Matrix Approach, yang terdiri dari empat kuadran (Development, Expansion, Productivity, dan Redirection), memberikan pandangan yang komprehensif tentang berbagai strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk mengelola SDM mereka secara efektif di pasar global.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan SDM, kolaborasi global dalam berbagai bidang, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi terkini sebagai bagian dari strategi perencanaan SDM perusahaan global.

Secara khusus, strategi redirection menjadi solusi utama bagi perusahaan yang menghadapi situasi di mana harapan pertumbuhan rendah dan kesiapan SDM tidak optimal. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan melakukan perubahan signifikan melalui restrukturisasi organisasi, pelatihan ulang karyawan, serta penyesuaian model bisnis untuk tetap relevan dengan kebutuhan pasar. Dengan mengadopsi strategi redirection, perusahaan dapat menciptakan arah baru yang lebih prospektif, beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat, dan tetap kompetitif di pasar global.

Dengan memahami dan menerapkan strategi yang tepat sesuai dengan kondisi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif, mengoptimalkan manajemen SDM, dan mencapai tujuan strategis mereka dalam konteks bisnis global yang semakin kompleks dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2023). Peran Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Era Kompetisi Global. Agung Utama.
- Anugraha, B., Nopianti, R., & Satriadi. (2023). Implementasi Strategi Sumber Daya Manusia Pada Cv. De Roepa Arsitek Di KotaTanjungpinang.
- Datun Soliha, M., & Atmaja, H. E. (2022). Literature Review: Peran Penting Manajemen Sdm Di Dalam Organisasi di Era Covid-19. Jurnal EK&BI, 5, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i1.447>
- Hedy, R., & Budiarti, S. (2023). Manajemen Pemasaran Global Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen dan Keberhasilan Bisnis (Vol. 14, Issue 2).
- Herdilah, Septiliani, A. N., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global.
- Idrus, S., Ruhana, F., Rani Amalia, M., Fathor Rosyid, A., Kuswandi, D., & Tinggi Pariwisata Mataram, S. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. 7(1).

- Juaini, M., Rapii, M., Pendidikan, P., Stkip, E., & Selong, H. (n.d.). Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Era Globalisasi. 12, 30–40. <https://doi.org/10.29408/edc.v12i1.1318>
- Leap English&Digital Class. (2023). Entering The Global Business Era: Strengthening Companies in A Competitive Global Market.
- Mahdiyah, L. (2019). Keterampilan SDM Indonesia Menduduki Peringkat 4 di Asia Tenggara.
- Mù, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global.
- Mutiara Savitri, F., Uswatun Hasanah, A., Madya Fasa, A., & Lie Mahesti, S. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. 2(1).
- Nur, D., Putri, H., Azahrah, F., Artanti, L., Sularmi, L., & Artikel, I. (2023). Pentingnya Perencanaan Sdm Perusahaan dalam Era Digitalisasi. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(1), 8–11. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Permadi, H., & Prayetno, S. (2023). Praktek-Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusiadalam Bisnis Modern Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif.
- Putri, S. A., Rahayu, I., Putri, B. E. P. N., & Sularmi, L. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif.
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>
- Subitmele, E. S. (2023, September). Apa yang Harus Kita Lakukan untuk Menghadapi Era Globalisasi? Simak Penjelasannya.
- Tahir, R. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas). <https://www.researchgate.net/publication/373976536>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).