



TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KARIR KERJA BERBASIS POTENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh

Tama Krisnahadi¹, Fatkhuri², Dian Ariani³, Muhammad Irsyad Elfin Mujtaba⁴, Dedy Irwan⁵

¹ Universitas Pendidikan Mandalika, Indonesia

² STIES Putera Bangsa Tegal, Indonesia

³ Universitas Teuku Umar, Indonesia

⁴ Universitas Islam Tribakti Lirboyo Kediri, Indonesia

⁵ Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email: ¹tamakrisnahadi@undikma.ac.id, ²fatkhuri906@gmail.com,

³dianariani@utu.ac.id, ⁴mirsyadem2025@uit-lirboyo.ac.id, ⁵ddirwan@gmail.com

Article History:

Received: 08-03-2026

Revised: 17-03-2026

Accepted: 11-04-2026

Keywords:

Transformasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Karir Kerja, Potensi Sumber Daya Manusia

Abstract: Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini untuk memberikan sosialisasi mengenai transformasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan karir kerja berbasis potensi sumber daya manusia. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode sosialisasi. Untuk mendukung kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini digunakan data sekunder seperti data lapangan, buku-buku, jurnal, dan sumber-sumber terkait lainnya. Hasil sosialisasi dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memberikan pemahaman bahwa transformasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan karir kerja berbasis potensi sumber daya manusia bukan lagi sekadar urusan administrasi, tetapi motor penggerak strategis untuk mempercepat kenaikan karir kerja sumber daya manusia. Transformasi berbasis potensi sumber daya manusia yang dilakukan melalui pengembangan karir berbasis data, budaya pembelajaran berkelanjutan, personalisasi jalur karir, dan kesejahteraan karir kerja.

PENDAHULUAN

Ekonomi sumber daya manusia dewasa ini adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam hubungannya dengan pembangunan ekonomi (Mariani et al., 2023; Pandiangan et al., 2025; Tambunan et al., 2025). Secara makro, ekonomi sumber daya manusia saat ini menjadi tonggak utama pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, di mana kualitas manusia dianggap lebih krusial daripada sekadar ketersediaan sumber daya alam. Pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses strategis yang meliputi perencanaan, pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas, kompetensi, serta kualitas kerja. Pemanfaatan sumber daya manusia bertujuan



memaksimalkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui penempatan, pengembangan, dan manajemen kinerja yang efektif (Gultom et al., 2024; Hamzah et al., 2025; Pandiangan et al., 2024).

Transformasi manajemen secara luas adalah perubahan radikal dalam cara sebuah organisasi dikelola, mulai dari struktur, budaya, hingga penggunaan teknologi untuk tetap relevan dan kompetitif di era yang serba cepat (Soetrisno, 2016). Transformasi manajemen secara fungsional berarti mengubah cara departemen-departemen di dalam perusahaan beroperasi, dari yang tadinya bekerja secara terpisah menjadi ekosistem yang terintegrasi dan berbasis data (Pandiangan et al., 2023). Berikut adalah perubahan utama pada fungsi-fungsi manajemen modern:

1. Fungsi Perencanaan

Dulu adalah rencana bisnis dibuat kaku untuk jangka panjang. Sekarang adalah menggunakan *scenario planning* dan *rolling forecasts*. Perencanaan dilakukan dalam siklus pendek yang terus diperbarui berdasarkan data pasar *real-time*.

2. Fungsi Pengorganisasian

Dulu adalah struktur hierarki yang dalam atau banyak lapisan manajer. Sekarang adalah pembentukan *cross-functional teams*. Karyawan dari bagian pemasaran, informasi teknologi, dan keuangan bekerja dalam satu proyek yang sama tanpa terhambat sekat departemen.

3. Fungsi Pengarahan

Dulu adalah instruksi satu arah atau komando dan kontrol. Sekarang adalah *empowerment*. Manajer berperan sebagai pelatih yang memberikan otonomi kepada karyawan untuk mengambil keputusan sesuai tanggung jawabnya.

Transformasi manajemen sumber daya manusia adalah pergeseran strategis dari fungsi administratif tradisional menuju peran berbasis data, digitalisasi, dan pengalaman karyawan untuk mendukung tujuan bisnis (Daya, 1996). Ini mencakup adopsi kecerdasan buatan dalam rekrutmen, kerja *remote*, budaya adaptif, serta peningkatan kompetensi digital. Transformasi ini sangat penting untuk menciptakan organisasi yang lincah, adaptif terhadap perubahan teknologi, dan mampu menarik talenta terbaik di era global. Organisasi yang lincah adalah perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi untuk beradaptasi, fleksibel, dan cepat merespons perubahan pasar, teknologi, atau kebutuhan pelanggan. Mereka menggabungkan struktur hierarki datar, tim lintas fungsi yang mandiri, dan budaya inovasi untuk membuat keputusan lebih cepat serta memberikan nilai tambah secara bertahap. Adaptif terhadap perubahan teknologi adalah kemampuan individu atau organisasi untuk secara cepat, efektif, dan fleksibel menyesuaikan diri, mempelajari, serta menerapkan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dan relevansi. Hal ini melibatkan pola pikir terbuka, pembelajaran berkelanjutan, dan pemanfaatan alat digital untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kinerja di era digital. Mampu menarik talenta terbaik adalah kemampuan perusahaan membangun *employer branding* kuat, menawarkan kompensasi kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja suportif guna memikat individu berkualitas yang mendorong pertumbuhan bisnis. Strategi utamanya mencakup transparansi gaji, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karier yang jelas.

Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini untuk memberikan sosialisasi mengenai transformasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan karir kerja berbasis potensi sumber daya manusia.



METODE

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode sosialisasi. Kegiatan sosialisasi adalah proses penyebarluasan informasi, nilai, norma, atau program baru kepada masyarakat atau kelompok tertentu untuk meningkatkan pemahaman dan partisipasi (Ratnawita et al., 2023; Sudirman et al., 2023). Ini adalah upaya memasyarakatkan sesuatu agar dipahami dan diterapkan sesuai tujuan. Kegiatan ini mencakup seminar, pelatihan, penyuluhan, hingga kampanye. Sosialisasi kegiatan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan partisipasi masyarakat atau pihak terkait terhadap program, kebijakan, atau inovasi baru (Pandiangan, 2022; 2023; 2024; Tambunan and Pandiangan, 2024; Tambunan et al., 2024). Proses ini memastikan informasi tersampaikan dengan efektif agar tercapai sinergi, kepatuhan norma, dan keberhasilan implementasi program di lapangan.

Untuk mendukung kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini digunakan data sekunder seperti data lapangan, buku-buku, jurnal, dan sumber-sumber terkait lainnya. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melainkan dikumpulkan, diolah, dan dipublikasikan oleh pihak lain sebelumnya (Fransisco et al., 2024; Kurdhi et al., 2023; Lumbanraja et al., 2024). Data ini berfungsi sebagai pendukung atau pelengkap, berbentuk laporan, artikel, buku, maupun statistik dari instansi atau lembaga. Data sekunder berfungsi untuk mendukung, melengkapi, dan memperkuat data primer dalam penelitian, serta menghemat waktu dan biaya. Data ini digunakan untuk memahami latar belakang masalah, membandingkan hasil, dan menyediakan konteks historis tanpa perlu turun langsung ke lapangan (Marcella et al., 2024; Sihombing et al., 2024; Wijaya et al., 2024; Yoppy et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Transformasi manajemen sumber daya manusia adalah perubahan fundamental dari fungsi sumber daya manusia yang bersifat administratif seperti urusan absensi dan gaji menjadi fungsi strategis yang fokus pada pertumbuhan bisnis dan pengembangan manusia (Daya, 1996). Tujuan utama transformasi manajemen sumber daya manusia adalah menyelaraskan praktik sumber daya manusia dengan strategi bisnis, meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi, dan mengoptimalkan pengalaman karyawan. Transformasi ini mengubah peran sumber daya manusia dari administratif menjadi strategis, mendorong budaya kerja lincah, serta memaksimalkan kinerja organisasi di era digital. Dengan demikian, transformasi sumber daya manusia berperan krusial dalam mengubah fungsi sumber daya manusia menjadi mitra bisnis strategis yang mendorong pertumbuhan organisasi. Tujuan utama transformasi manajemen sumber daya manusia (Istijanto, 2013):

a. Penyelarasan Strategis

Mengubah peran sumber daya manusia agar sejalan dengan tujuan jangka panjang perusahaan, bukan hanya mengurus administrasi.

b. Efisiensi Operasional

Mengotomatisasi tugas-tugas administratif rutin untuk mengurangi biaya dan mempercepat proses.



- c. Peningkatan Pengalaman Karyawan
Menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan kepuasan, dan menurunkan angka turnover karyawan.
- d. Keputusan Pengambilan Berbasis Data
Menggunakan analitik sumber daya manusia untuk membuat keputusan yang lebih akurat dan strategis terkait talenta.
- e. Adaptabilitas dan Kelincahan
Membangun budaya organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar.
- f. Pengelolaan Talenta
Menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

Karir Kerja dan Potensi Sumber Daya Manusia

Hubungan antara karir kerja dan potensi sumber daya manusia adalah inti dari transformasi manajemen modern. Jika dulu karir ditentukan oleh nasib atau senioritas, kini karir adalah hasil dari identifikasi dan optimalisasi potensi individu yang dikelola secara sistematis (Sakti et al., 2023). Berikut adalah bagaimana potensi sumber daya manusia diubah menjadi akselerasi karir:

- a. Penemuan Potensi Tersembunyi
Banyak karyawan memiliki bakat yang tidak terlihat dalam deskripsi pekerjaan harian mereka. Transformasi manajemen sumber daya manusia membantu mengungkapnya melalui menggunakan alat asesmen psikologis dan uji kompetensi untuk mengetahui di mana kekuatan utama seorang karyawan, misalnya kepemimpinan, teknis, atau kreatif serta simulasi situasi kerja nyata untuk melihat bagaimana potensi seseorang muncul saat menghadapi tekanan atau masalah kompleks.
- b. Penyelarasan Potensi dengan Jalur Karir
Potensi yang besar akan sia-sia jika ditempatkan di jalur yang salah. manajemen sumber daya manusia modern memastikan potensi spesialis diarahkan ke jalur pakar teknis, sementara potensi generalis diarahkan ke jalur manajerial. Rencana aksi nyata untuk mengasah potensi mentah menjadi kompetensi yang siap pakai untuk level karir berikutnya.
- c. Investasi pada *Upskilling* dan *Reskilling*
Potensi adalah bahan baku, sedangkan keterampilan adalah produk jadi. Meningkatkan potensi yang sudah ada agar lebih ahli, misalnya staf akuntansi belajar analisis data keuangan. Menggali potensi baru untuk peran yang berbeda sama sekali karena perubahan teknologi misalnya staf admin belajar manajemen media sosial.

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Karir Kerja Berbasis Potensi Sumber Daya Manusia

Transformasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan karir kerja berbasis potensi sumber daya manusia bukan lagi sekadar urusan administrasi, tetapi motor penggerak strategis untuk mempercepat kenaikan karir kerja sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia bergeser dari pengawas menjadi mitra pertumbuhan yang membantu individu mencapai tujuan profesional karir kerja. Berikut transformasi berbasis potensi sumber daya manusia yang dilakukan (Soetrisno, 2016):

1. Pengembangan Karir Berbasis Data

Gambar 1. Pengembangan Karir Berbasis Data



Pengembangan karir berbasis data adalah pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang menggunakan data objektif seperti performa, keterampilan, dan potensi untuk merancang jalur kemajuan profesional karyawan. Alih-alih mengandalkan intuisi atau senioritas semata, keputusan karir diambil berdasarkan bukti yang terukur. Pendekatan ini mengubah sumber daya manusia menjadi kekuatan strategis yang memberikan manfaat bagi kedua belah pihak:

a. Bagi Perusahaan

Meningkatkan akurasi identifikasi talenta, memperkuat retensi karyawan melalui mobilitas internal, dan memastikan kesiapan tenaga kerja untuk kebutuhan masa depan.

b. Bagi Karyawan

Memberikan kejelasan arah karir, umpan balik yang lebih objektif melalui tinjauan kinerja berkelanjutan, serta rekomendasi pelatihan yang benar-benar relevan dengan celah keterampilan individu.

2. Budaya Pembelajaran Berkelanjutan

Gambar 2. Budaya Pembelajaran Berkelanjutan



Budaya pembelajaran berkelanjutan sumber daya manusia adalah lingkungan kerja yang menempatkan pengembangan diri sebagai kebutuhan harian, bukan sekadar kewajiban tahunan. Dalam manajemen sumber daya manusia modern, budaya ini menjadi mesin utama yang memastikan karyawan tetap relevan di tengah perubahan teknologi yang sangat cepat. Karyawan mengambil kendali atas jalur belajarnya sendiri, sementara perusahaan



menyediakan fasilitas dan ekosistemnya. Untuk menghidupkan budaya ini, manajemen sumber daya manusia melakukan transformasi pada cara belajar:

a. Pembelajaran Mikro

Materi belajar dalam potongan kecil (video 5-10 menit) yang bisa diakses kapan saja, sehingga tidak mengganggu alur kerja.

b. Pembelajaran Sosial

Belajar melalui kolaborasi, forum diskusi internal, dan berbagi pengetahuan antar rekan sejawat.

c. Bimbingan dan Pembinaan

Memberikan akses kepada senior atau pakar di dalam perusahaan untuk membimbing karyawan junior secara personal.

3. Personalisasi Jalur Karir

Gambar 3. Personalisasi Jalur Karir



Personalisasi jalur karir adalah pergeseran dari model satu ukuran untuk semua menjadi pendekatan yang disesuaikan dengan kekuatan, minat, dan tujuan unik setiap karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia modern, ini bukan lagi tentang mendaki tangga yang sama, melainkan membangun jalur yang paling cocok untuk individu tersebut. Untuk mewujudkan ini, tim manajemen sumber daya manusia melakukan transformasi pada beberapa fungsi:

a. Rencana Pengembangan Individu

Dokumen hidup yang disusun bersama antara karyawan dan manajer untuk menetapkan target karir spesifik dan langkah mencapainya.

b. Pelatihan dan Pendampingan Karir

Pendampingan personal untuk membantu karyawan mengenali potensi tersembunyi yang mungkin tidak terlihat dalam deskripsi pekerjaan harian.

c. Pasar Bakat Internal

Platform digital yang mempertemukan karyawan dengan proyek lintas departemen atau posisi kosong di dalam perusahaan yang sesuai dengan minat mereka.

4. Kesejahteraan Karir Kerja

Gambar 4. Kesejahteraan Karir Kerja



Kesejahteraan karir adalah kondisi di mana seorang karyawan tidak hanya sukses secara jabatan atau finansial, tetapi juga merasa puas, sehat secara mental, dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam manajemen sumber daya manusia modern, kesejahteraan bukan lagi sekadar bonus, melainkan fondasi utama agar karir bisa bertahan lama. Aspek utama transformasi manajemen sumber daya manusia dalam menjaga kesejahteraan karir:

a. Keseimbangan Kerja-Hidup

Kebijakan *remote working* atau *hybrid* membantu karyawan mengurangi stres akibat komuter dan memberikan waktu lebih untuk keluarga atau hobi. Perusahaan modern mulai menerapkan aturan untuk tidak mengganggu karyawan di luar jam kerja guna mencegah burnout.

b. Keamanan Psikologis

Karyawan berani berinovasi dan mengambil risiko tanpa takut dihakimi jika gagal. Adanya kanal bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan atau masukan kepada manajemen secara anonim dan aman.

c. Makna dan Tujuan Kerja

Manajemen sumber daya manusia membantu karyawan melihat bagaimana tugas harian mereka berkontribusi pada misi besar perusahaan dan masyarakat. Apresiasi tidak selalu berupa uang, tetapi juga pengakuan publik atas usaha dan pencapaian yang tulus.

KESIMPULAN

Hasil sosialisasi dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memberikan pemahaman bahwa transformasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan karir kerja berbasis potensi sumber daya manusia bukan lagi sekadar urusan administrasi, tetapi motor penggerak strategis untuk mempercepat kenaikan karir kerja sumber daya manusia. Transformasi berbasis potensi sumber daya manusia yang dilakukan melalui pengembangan karir berbasis data, budaya pembelajaran berkelanjutan, personalisasi jalur karir, dan kesejahteraan karir kerja.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Daya, S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Gunadarma.



- [2] Fransisco, F., Prasetyo, K., Surya, S., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Faktor-Faktor Fundamental Terhadap Earning Per Share Pada Perusahaan Perbankan BUMN. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5837-5844.
- [3] Gultom, J. A., Pandiangan, S. M. T., Silitonga, M., Sinurat, W., & Naibaho, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PRODUK. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(1), 14-18.
- [4] Gultom, J. A., Silitonga, M., Pandiangan, S. M. T., & Sinurat, W. (2024). ANALISIS SERVEQUAL DAN IMPORTANCE PERFORMANCE ANAYLISIS (IPA) UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN PELANGGAN PADA BENGKEL SEPEDA MOTOR. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(2), 56-68.
- [5] Hamzah, R., Shifa, M., Musdirwan, M., Tanjung, I. I., Ningsih, L., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Analysis of the Role of Decent Living Standards and Knowledge on Human Development Index Growth. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(3), 1566-1572.
- [6] Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- [7] Kurdhi, N. A., Sunarta, D. A., SH, M., Nur, N., Jenita, S. E., Hatta, I. H. R., ... & Rahman, A. (2023). *Statistika Ekonomi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [8] Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Covid-19 Pandemic: Is there any impact on the Agribusiness Index?. *Research of Finance and Banking*, 2(2), 87-96.
- [9] Marcella, V., Hutahaean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Determinant of Transfer Pricing Practices for Property and Real Estate Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange Period 2020-2022. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(6), 1986-1993.
- [10] Mariani Alimuddin, S. E., Jana Sandra, S. E., Sarce Babra Awom, S. E., Pandiangan, S. M. T., Solehudin, M. M., Ahmad, S. E., ... & SE, M. (2023). *Pengantar Ekonomika*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [11] Pandiangan, S. M. T. (2022). Analysis of Factors Affecting Interest in Buying a House. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2615-2620.
- [12] Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Packaging Design and E-Satisfaction on Repurchase Intention with Quality of Service as an Intervening Variable to the Politeknik Unggulan Cipta Mandiri Students Using E-Commerce Applications. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)*, 3(4), 51-58.
- [13] Pandiangan, S. M. T. (2024). Effect of Income and Expenditure on Foreign Visitors at Indonesian Commercial Tourist Attractions. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(2), 1-7.
- [14] Pandiangan, S. M. T., Gultom, J. A., Ariani, D., Dharmawan, D., & Butar-Butar, R. S. (2023). Effect of Problem-Based Learning Model on Learning Outcomes in Microeconomic Course. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5572-5575.
- [15] Pandiangan, S. M. T., Pattiasina, V., Mawadah, B., & Dharmawan, D. Suratminingsih.(2023). Effectiveness of Problem-Based Learning Model on Critical Thinking Ability in Financial Management Course. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5576-5580.
- [16] Pandiangan, S. M. T., Tambunan, H. N., Gultom, J. A., & Hutahaean, T. F. (2024). Analysis of Asset Management Ratio and Solvency Management Ratio. *Journal of Corporate*



- Finance Management and Banking System (JCFMBS)*, 4(2), 25-36.
- [17] Pandiangan, S. M. T., Fachrurazi, I., & Kevin, N. Yulia, & Dharmawan, Donny.(2024). *Increasing Learning Achievement through the Application of Inquiry Methods in Entrepreneurship Courses. Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 2471-2476.
- [18] Pandiangan, S. M. T., Sintesa, N., MM, C. P., Tarmin Abdulghani, S. T., MT, C., Ayi Muhiban, S. E., ... & Ak, M. (2024). *PENGANTAR BISNIS DIGITAL*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [19] Pandiangan, S. M. T., Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., Gultom, J. A., & LC, M. A. (2024). Effect of Service Quality on Hotel Guest Loyalty with Hotel Guest Satisfaction as an Intervening Variable in Five-Star Hotel. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(3), 33-41.
- [20] Pandiangan, S. M. T., Sigalingging, L., Nafisa, L., Tasrim, T., & Santosa, S. (2025). PELATIHAN PENGGUNAAN FITUR SPSS KEPADA WIRAUUSAHA SEBAGAI SARANA PROMOSI BISNIS. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(8), 1585-1592.
- [21] Pandiangan, S. M. T., Dharmawan, D., Hariyanto, M., Pujiastuti, E., & Zalogo, E. F. (2025). Resilience Management in Generation Z Entrepreneurs in Medan City. *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(1), 19-26.
- [22] Pandiangan, Saut Maruli Tua, Syaiful, Muhammad, Kundhani, Eranus Yoga, Elizabeth, Roosganda, Atmaja, Unang, Hatta, Muhammad, Kotngoran, Wiljan Atfentia, & Febrian. (2025). *Pengantar Ekonomi Makro (Konsepsi dan Implementasinya)*. ISBN: 978-634-255-105-9. Padang: Penerbit Get Press Indonesia.
- [23] Pandiangan, Saut Maruli Tua, Gultom, Josua Alexander, Lumbanraja, Pretty Luci, Tambunan, Hotbona Novandi, & Simamora, Sarah Betty Tioms. (2025). The Impact of Green Marketing on Environmentally Friendly Consumer Behavior in Restaurants in Medan City. *International Journal of Science and Environment (IJSE)*, 5(4), 361-368.
- [24] Ratnawita, P., Tua, S. M., Pratomo, A. B., Saputra, E. K., & Nuryanto, U. W. (2023). Analysis of the Experience of Teachers on Student Achievement in Economics at Private High School. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(1), 522-526.
- [25] Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- [26] Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- [27] Sihombing, R. S. Z., Tutik, D. W., Nathalie, N., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Pertumbuhan Dan Profitabilitas Terhadap Earning Per Share Terhadap PT. Bank BRI Tbk Pada Tahun 2018-2021. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8085-8093.
- [28] Sudirman, S., Taryana, T., Suprihartini, Y., Maulida, E., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Lecturer Service Quality and Infrastructure Quality on Student Satisfaction. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3577-3582.
- [29] Tambunan, H. N., Pandiangan, S. M. T., & Candra, S. Mei Veronika Sri Endang, & Hendarti, Ricca.(2024). Upaya Peningkatan Perekonomian dengan Memanfaatkan Potensi Ibu Rumah Tangga di Era Digital pada Kelurahan Durian, Kecamatan Medan Timur. *E-Amal: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4 (1), 1-6.
- [30] Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.



-
- [31] Tambunan, H. N., Haribowo, R., Akbar, A., Munizu, M., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Operational Management for Business Production Processes. *International Journal of Educaion, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 5(1), 161-169.
- [32] Tambunan, H. N., Hutasoit, D. T. M., Julyarman, N., Nathaniel, R., Fakih, C., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Talent Management Strategy to Face the Challenges of the Industrial Revolution 5.0 Era. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(2), 1109-1120.
- [33] Tambunan, Hotbona Novandi, Candra, & Pandiangan, Saut Maruli Tua. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau untuk Mengatasi Tantangan Keberlanjutan Organisasi. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 16(6), 3064-3071.
- [34] Wijaya, A., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). PENGARUH FEE AUDIT, AUDIT TENURE, REPUTASI AUDITOR, KOMITE AUDIT, DAN ROTASI AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2022. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4426-4438.
- [35] Yoppy, I., Hartono, I. A., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Influence Profitability, Policy debt, Policy Dividend, Investment Decision, And Firm Size to Company Value Manufacture Sub Sector Food And Drink Which Registered In the Indonesian Stock Exchange. *International Journal of Economics Social and Technology*, 2(3), 175-183.