

PERAN HAK DAN KEWAJIBAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI

Sita Resminur Islami 1^{*}, Salamatul Afiyah 2²

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: [1sitairesminurislami28@gmail.com](mailto:sitairesminurislami28@gmail.com) , [2infosalamatulafiyah@gmail.com](mailto:infosalamatulafiyah@gmail.com)

***) Corresponding Author**

Abstrak

Received: 07 October 2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 5 November 2025

Published online:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran hak dan kewajiban sumber daya manusia (SDM) dalam mewujudkan efektivitas organisasi melalui pendekatan kualitatif dengan studi literatur. Orisinalitas penelitian ini terletak pada upaya mengkaji hak dan kewajiban SDM secara terpadu sebagai satu kesatuan strategis dalam menentukan efektivitas organisasi, yang dalam banyak penelitian sebelumnya masih dikaji secara parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur terhadap berbagai buku dan artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan topik manajemen SDM dan efektivitas organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemenuhan hak SDM, seperti kesejahteraan, pengembangan kompetensi, dan partisipasi dalam organisasi, berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai. Di sisi lain, pelaksanaan kewajiban SDM secara jelas dan konsisten, seperti tanggung jawab kerja, disiplin, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi, berperan dalam menciptakan koordinasi dan efisiensi kerja. Temuan penelitian menegaskan bahwa efektivitas organisasi akan tercapai secara optimal apabila terdapat keseimbangan antara pemenuhan hak dan penegakan kewajiban SDM secara adil dan transparan. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya kebijakan pengelolaan SDM yang menyeimbangkan hak dan kewajiban sebagai strategi peningkatan efektivitas organisasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena bersifat konseptual dan belum didukung data empiris lapangan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris untuk memperkuat temuan.

Kata Kunci:

efektivitas organisasi; hak SDM; kewajiban SDM; manajemen sumber daya manusia; studi literatur

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam organisasi yang berperan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki kontribusi langsung terhadap efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi mengacu pada tingkat kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal, efisien, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor swasta (Destiana, 2023).

Berbagai kajian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengatur hubungan kerja dengan pegawainya. Hubungan kerja tersebut tidak hanya tercermin dalam struktur formal dan pembagian tugas, tetapi juga dalam pengakuan dan pemenuhan hak serta penegakan kewajiban SDM secara adil dan proporsional (Anggraini & Saefullah, 2025). Hak SDM mencakup berbagai aspek, seperti jaminan kesejahteraan, perlindungan kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, kewajiban SDM meliputi tanggung jawab pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap aturan organisasi, disiplin kerja, serta kontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hak dan kewajiban tersebut membentuk hubungan timbal balik yang menentukan kualitas kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Gammahendra et al., 2014).

Menurut Syukran et al. (2022) organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu menciptakan keselarasan antara kepentingan individu dan kepentingan institusi. Namun demikian, kajian akademik menunjukkan adanya perbedaan penekanan dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi. Sebagian penelitian lebih menitikberatkan pada aspek kinerja, motivasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan sebagai determinan utama efektivitas organisasi. Dalam pendekatan tersebut, hak dan kewajiban SDM sering kali diposisikan sebagai aspek normatif yang melekat pada hubungan kerja, namun belum sepenuhnya ditempatkan sebagai variabel strategis yang memengaruhi efektivitas organisasi secara langsung.

Di sisi lain, beberapa kajian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pemenuhan hak dan penegakan kewajiban SDM dapat menimbulkan berbagai persoalan organisasi. Ketika organisasi lebih menekankan kewajiban kerja tanpa diimbangi pemenuhan hak yang memadai, pegawai cenderung mengalami penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sebaliknya, pemenuhan hak yang tidak diiringi dengan penegakan kewajiban secara konsisten berpotensi menimbulkan perilaku kerja yang tidak produktif dan menurunkan disiplin kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak dapat dicapai melalui penekanan sepihak, melainkan melalui pengelolaan hak dan kewajiban SDM secara seimbang dan terpadu (Saefullah et al., 2023).

Sejumlah penelitian sebelumnya cenderung memfokuskan kajian pemenuhan hak SDM secara parsial, seperti peningkatan kesejahteraan, pengembangan kompetensi, dan kepuasan kerja sebagai determinan efektivitas organisasi (Indrayani et al., 2025). Di sisi lain, penelitian lain lebih menitikberatkan pada aspek kewajiban SDM, khususnya disiplin kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab pegawai dalam mendukung kinerja organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh Rizal & Samiyah (2025). Namun, kajian-kajian tersebut masih berjalan secara terpisah dan belum mengintegrasikan pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban SDM dalam satu kerangka analisis

yang komprehensif. Akibatnya, pemahaman mengenai bagaimana keseimbangan antara hak dan kewajiban SDM secara simultan memengaruhi efektivitas organisasi belum dikaji secara mendalam. Padahal, efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh terpenuhinya hak-hak SDM atau tingginya tingkat disiplin kerja secara terpisah, melainkan oleh keterpaduan keduanya dalam sistem pengelolaan SDM yang adil dan berkelanjutan. Kondisi ini menegaskan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dijawab melalui kajian yang menempatkan hak dan kewajiban SDM sebagai dua aspek yang saling melengkapi dalam mewujudkan efektivitas organisasi, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia.

Kesenjangan penelitian tersebut semakin relevan dalam konteks organisasi di Indonesia, baik pada sektor publik maupun swasta. Dalam sektor publik, tuntutan reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta penguatan akuntabilitas kinerja menuntut pengelolaan SDM yang profesional dan berkeadilan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi persoalan rendahnya efektivitas akibat ketidakjelasan pembagian tanggung jawab, lemahnya penegakan kewajiban, serta belum optimalnya pemenuhan hak pegawai. Kondisi serupa juga dijumpai pada sektor swasta, di mana tekanan pencapaian kinerja sering kali tidak diimbangi dengan perlindungan dan pengembangan SDM yang memadai (Alqafi, 2025).

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis akibat globalisasi dan perkembangan teknologi turut memperkuat urgensi penelitian ini. Organisasi dituntut untuk adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kinerja, yang hanya dapat dicapai apabila SDM dikelola secara adil dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, hak dan kewajiban SDM tidak lagi dapat dipahami sebagai aspek administratif semata, melainkan sebagai instrumen strategis yang memengaruhi perilaku kerja, komitmen organisasi, dan efektivitas pencapaian tujuan. Oleh karena itu, kajian yang menelaah hubungan antara hak dan kewajiban SDM dengan efektivitas organisasi menjadi semakin penting untuk dilakukan.

Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada upaya memposisikan hak dan kewajiban SDM sebagai dua dimensi yang saling terkait dan tidak terpisahkan dalam menentukan efektivitas organisasi. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang cenderung mengkaji salah satu aspek secara terpisah, penelitian ini menekankan pentingnya keseimbangan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban SDM sebagai prasyarat terciptanya efektivitas organisasi yang berkelanjutan. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih utuh mengenai bagaimana hubungan timbal balik antara organisasi dan SDM memengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran hak dan kewajiban sumber daya manusia dalam mewujudkan efektivitas organisasi melalui pendekatan kualitatif dengan studi literatur. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk memahami bagaimana keseimbangan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban SDM berkontribusi terhadap efektivitas organisasi, baik dari aspek kinerja individu, komitmen kerja, maupun kualitas pelaksanaan tugas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi pimpinan dan pengelola organisasi dalam merumuskan kebijakan SDM yang adil, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan efektivitas organisasi.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur (*literature study*). Menurut Sugiyono (2022) metode kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, Dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci. Pendekatan ini dipilih karena

penelitian tidak bertujuan untuk menguji hipotesis secara statistik, melainkan untuk menelaah, menginterpretasikan, dan mensintesis berbagai konsep, teori, serta temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peran hak dan kewajiban sumber daya manusia (SDM) dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya membangun pemahaman konseptual yang komprehensif dan integratif mengenai hubungan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban SDM dalam berbagai konteks organisasi.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari literatur ilmiah yang relevan dengan topik kajian. Literatur yang dianalisis terdiri atas kurang lebih 20 sumber, yang meliputi buku teks manajemen sumber daya manusia, artikel jurnal nasional dan internasional, prosiding ilmiah, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dan efektivitas organisasi.

Publikasi yang dianalisis berada dalam rentang waktu 2018-2025 untuk memastikan keterkinian dan relevansi kajian. Sumber literatur diperoleh melalui beberapa database ilmiah, antara lain Google Scholar, SINTA, serta perpustakaan digital perguruan tinggi. Pemilihan literatur dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, kredibilitas penerbit atau jurnal, serta kontribusinya terhadap pembahasan hak, kewajiban SDM, dan efektivitas organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap database jurnal dan sumber daring terpercaya. Proses penelusuran menggunakan kata kunci spesifik dan kombinasi Boolean, seperti:

- “hak dan kewajiban SDM” dan “efektivitas organisasi”
- “*human resource rights*” and “*employee obligations*” and “*organizational effectiveness*”
- “manajemen sumber daya manusia” dan “kinerja organisasi”

Literatur yang diperoleh kemudian diseleksi melalui tahap penyaringan judul, abstrak, dan isi artikel untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan secara bertahap dan sistematis melalui beberapa tahapan operasional, yaitu:

1. Koding

Yaitu mengidentifikasi dan menandai konsep serta tema utama dalam literatur, seperti pemenuhan hak SDM, pelaksanaan kewajiban SDM, efektivitas organisasi, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban SDM.

2. Kategorisasi

Yakni mengelompokkan kode-kode yang memiliki kesamaan makna ke dalam kategori konseptual yang lebih luas, meliputi aspek hak SDM, aspek kewajiban SDM, serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi.

3. Sintesis

Yakni menghubungkan antar kategori untuk membangun argumen konseptual mengenai bagaimana keterpaduan antara hak dan kewajiban SDM berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif-analitis untuk menegaskan pola hubungan, persamaan, dan perbedaan temuan antar penelitian.

Keabsahan Data

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari berbagai jenis literatur dan konteks penelitian yang berbeda. Selain itu, peneliti juga melakukan diskusi dengan rekan sejawat (*peer debriefing*) untuk meminimalkan bias interpretasi dan meningkatkan ketajaman analisis. Dengan langkah-langkah tersebut, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai serta dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil telaah terhadap berbagai literatur empiris yang relevan, penelitian ini menemukan bahwa pengelolaan hak dan kewajiban sumber daya manusia (SDM) berhubungan erat dengan efektivitas organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak SDM seperti kejelasan status dan peran kerja, sistem kompensasi dan kesejahteraan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Peningkatan pada aspek-aspek tersebut berdampak langsung pada perbaikan kinerja individu dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Natsir et al., 2024).

Lebih lanjut, literatur juga mengungkapkan bahwa pelaksanaan kewajiban SDM secara konsisten meliputi tanggung jawab kerja, disiplin, kepatuhan terhadap aturan, serta pencapaian target kinerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keteraturan, koordinasi, dan efisiensi kerja organisasi (Idris et al., 2025). Studi Pangestu & Purnama (2024) menunjukkan bahwa kejelasan pembagian tugas dan tanggung jawab mampu menekan konflik peran dan meningkatkan fokus kerja pegawai, sehingga proses kerja organisasi berjalan lebih efektif.

Hasil kajian literatur selanjutnya menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh pemenuhan hak atau penegakan kewajiban secara terpisah, melainkan oleh keseimbangan antara hak dan kewajiban SDM. Ketidakseimbangan dalam pengelolaan kedua aspek tersebut ditemukan berkorelasi dengan berbagai persoalan organisasi, seperti penurunan motivasi kerja, meningkatnya perilaku disfungsi, serta rendahnya kinerja dan efektivitas organisasi (Cahyono, 2025).

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara hak dan kewajiban SDM merupakan prasyarat penting bagi efektivitas organisasi. Secara operasional, keseimbangan tersebut dapat dipahami sebagai kesesuaian antara hak yang diterima pegawai seperti imbalan yang adil, pengakuan, dan kesempatan berkembang dengan tuntutan peran, tanggung jawab, serta target kinerja yang harus dipenuhi. Sejumlah penelitian mengukur konstruk keseimbangan ini melalui indikator persepsi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Literatur juga menunjukkan konsekuensi yang jelas ketika organisasi hanya unggul pada salah satu sisi. Organisasi yang menekankan kewajiban kerja secara ketat tanpa diimbangi

pemenuhan hak pegawai cenderung mengalami penurunan motivasi, meningkatnya kelelahan kerja, serta munculnya resistensi dan perilaku kerja negatif. Sebaliknya, organisasi yang lebih berfokus pada pemenuhan hak tanpa penegakan kewajiban yang memadai berisiko menghadapi lemahnya disiplin, rendahnya akuntabilitas, dan menurunnya produktivitas kerja. Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa efektivitas organisasi sulit dicapai apabila pengelolaan hak dan kewajiban dilakukan secara parsial (Cropanzano et al., 2017).

Hubungan antara keseimbangan hak dan kewajiban SDM dengan efektivitas organisasi dapat dijelaskan melalui teori keadilan organisasi (Greenberg, 1987). Teori ini menekankan bahwa persepsi keadilan pegawai terhadap kebijakan dan praktik organisasi memengaruhi sikap dan perilaku kerja mereka. Ketika pegawai memandang bahwa hak dan kewajiban dikelola secara adil dan proporsional, mereka cenderung menunjukkan komitmen, kepercayaan, dan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, Blau (1964) menjelaskan teori pertukaran sosial, bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi bersifat resiprokal; pemenuhan hak oleh organisasi akan dibalas oleh pegawai melalui kepatuhan terhadap kewajiban, peningkatan kinerja, dan loyalitas. Dengan demikian, keseimbangan hak dan kewajiban berfungsi sebagai mekanisme utama dalam membangun hubungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi di Indonesia, temuan ini memiliki relevansi yang kuat, khususnya dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Beberapa studi menunjukkan bahwa lemahnya pemenuhan hak pegawai seperti keterbatasan pengembangan kompetensi dan sistem penghargaan yang tidak berbasis kinerja berdampak pada rendahnya efektivitas organisasi sektor publik. Oleh karena itu, implikasi praktis dari kajian ini menekankan pentingnya perumusan kebijakan SDM yang secara konkret menyeimbangkan hak dan kewajiban, melalui pengembangan sistem penghargaan yang adil, penegakan disiplin kerja yang transparan, serta penyediaan program peningkatan kompetensi yang berkelanjutan (Y. Pangestu, 2025). Kebijakan semacam ini, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan literatur, berpotensi meningkatkan efektivitas organisasi baik di sektor publik maupun swasta.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh keseimbangan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban sumber daya manusia (SDM). Pemenuhan hak SDM berperan sebagai pendorong motivasi dan komitmen kerja, sedangkan pelaksanaan kewajiban berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja agar selaras dengan tujuan organisasi. Keterpaduan kedua aspek tersebut membentuk iklim kerja yang adil, kondusif, dan produktif sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang menitikberatkan pada salah satu aspek saja cenderung kurang optimal. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan studi literatur sehingga temuan masih bersifat konseptual dan belum didukung data empiris lapangan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara empiris model keseimbangan hak dan kewajiban SDM yang dihasilkan dari kajian ini guna memperkuat validitas dan generalisasi temuan. Selain itu, organisasi disarankan untuk merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang secara simultan menjamin pemenuhan hak dan penegakan kewajiban kerja secara konsisten sebagai strategi peningkatan efektivitas organisasi.

REFERENSI

- Alqafi, M. (2025). Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. IAIN Metro.
- Anggraini, N., & Saefullah, A. (2025). HR Management Challenges in Managing a Hybrid Working System. *JULIAN: Journal of Law Education and Legal Science*, 1(1), 22–26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17128288>
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2).
- Cahyono, N. (2025). Perilaku Organisasi: Strategi Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437–460.
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. 12(1), 9–22.
- Idris, I., Hasyim, A. W., & Haji, S. A. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Komitmen Organisasi. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 868–875.
- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., & Chen, L. (2025). Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs. 16(2). <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310>
- Natsir, I., Ode, H., Irfana, T. B., Pulungan, D. R., & Sihite, M. (2024). An Analysis of the Role of Human Resource Management in Enhancing Organizational Efficiency and Effectiveness. 3(2), 1089–1097. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.1097>
- Pangestu, A., & Purnama, P. (2024). Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 9.
- Pangestu, Y. (2025). Strategi Manajemen SDM dalam Mencapai Efektivitas dan Efisiensi Operasional. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 4(1), 11–18.
- Rizal, A., & Samiyah. (2025). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA. 1(4), 55–65.
- Saefullah, A., H.Holle, M., Sipatu, L., Nurashah, & As'ad, I. (2023). Pareto Principle of Photography Business; A Qualitative Study of NVIVO Approach 12. *Proceedings of the International Conference on Technology, Education, and Science*, 5(1), Article 1.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kualitatif.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A., & Rifdan. (2022). KONSEP ORGANISASI DAN PENGORGANISASIAN DALAM PERWUJUDAN KEPENTINGAN MANUSIA. IX, 95–103.