

## PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MASYARAKAT IMIGRAN MALAYSIA DENGAN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN

Diana Pramudya Wardhani<sup>1\*</sup>, Moch. Muhajir<sup>2</sup>, Umi Farida<sup>3</sup>, Titi Rapini<sup>4</sup>, Nazalu  
Zhufa Nadya Anjani<sup>5</sup>, Fifid Syarifah Aini Misdawati<sup>6</sup>

<sup>13456</sup>Fakultas Ekonomi; Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah  
Ponorogo, Indonesia

<sup>2</sup>Kuala Lumpur, Malaysia

Email : [Diana\\_pramudyawardhani@umpo.ac.id](mailto:Diana_pramudyawardhani@umpo.ac.id)

\*corresponding author

Received: 07-08-2025

Revised: 20-08-2025

Approved: 30-08-2025

### ABSTRAK

*Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu maju mundurnya suatu negara, termasuk Malaysia, yang telah menjadi tujuan banyak pekerja asing, terutama dari Indonesia. Imigran yang bekerja di Malaysia sering menghadapi tantangan terkait dengan keterampilan dan pengetahuan, baik dalam pekerjaan mereka maupun dalam kehidupan sosial dan budaya mereka negara. Banyak dari imigran ini bekerja di sektor informal dengan keterampilan terbatas, yang dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka dan kontribusinya terhadap perekonomian Malaysia. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kualitas SDM imigran melalui keterampilan dan pendekatan berbasis pengetahuan, yang memungkinkan mereka menjadi lebih kompetitif, mandiri, dan Prakarsa ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai pilar dasar untuk mengembangkan potensi pekerja imigran. Pada akhirnya, hal ini dapat memperkuat kontribusi mereka terhadap ekonomi Malaysia sekaligus mendorong integrasi sosial yang lebih inklusif. Solusi untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kalangan Imigran di Malaysia Melalui Pendekatan Manajemen Berbasis Keterampilan dan Pengetahuan Melaksanakan kursus keterampilan teknis dan program pelatihan yang secara langsung dapat diterapkan di pasar tenaga kerja Malaysia, seperti konstruksi, teknologi informasi, atau manufaktur. Metode pelaksanaan program PKM yang dilakukan adalah Melakukan Penilaian Kebutuhan, Merancang Program Pelatihan yang Relevan, Implementasi Program Pelatihan, Memberikan Dukungan Pasca Pelatihan dan Meningkatkan Keterlibatan dan Pemberdayaan Masyarakat.*

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Keterampilan, Imigran Malaysia

### PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah konsep penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau institusi bergantung pada pengembangan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia (Rahmawati, 2024). Menurut Latif dan Pompong (2024) Tantangan yang dihadapi oleh masyarakat Indonesia menekankan kebutuhan untuk menjadi individu yang berkualitas dengan kemampuan dan kompetensi yang handal. (SDM) merupakan salah satu faktor penentu maju mundurnya suatu negara, termasuk Malaysia, yang telah menjadi tujuan banyak pekerja asing, terutama dari Indonesia. Imigran yang bekerja di Malaysia sering menghadapi tantangan terkait dengan keterampilan dan pengetahuan, baik dalam pekerjaan mereka maupun dalam kehidupan sosial dan budaya mereka negara. Banyak dari imigran ini bekerja di sektor informal dengan keterampilan terbatas, yang dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka dan kontribusinya terhadap perekonomian Malaysia. Oleh karena itu, penting untuk

meningkatkan kualitas SDM imigran melalui keterampilan dan pendekatan berbasis pengetahuan, yang memungkinkan mereka menjadi lebih kompetitif, mandiri, dan diberdayakan.

Menurut Hasibuan (dalam Puteri, et., al., 2023) terdapat tiga dimensi kepentingan yang mendasari perencanaan sumber daya manusia, yakni kepentingan individu, organisasi, dan nasional. Dalam perspektif kepentingan individu, perencanaan sumber daya manusia memegang peran krusial bagi setiap karyawan atau pegawai, membantu mereka meningkatkan potensi serta memberikan arah yang jelas bagi keputusan karier pribadi melalui perencanaan yang terstruktur. Kepentingan nasional juga terwujud melalui perencanaan sumber daya manusia dengan menyediakan calon karyawan atau aparatur yang memenuhi kualifikasi, khususnya untuk posisi manajer dan pimpinan puncak di masa depan. Sementara itu, dalam konteks kepentingan organisasi, perencanaan sumber daya manusia membawa manfaat signifikan bagi kepentingan nasional, karena karyawan atau aparatur yang memiliki potensi tinggi dapat menjadi sumber daya untuk meningkatkan produktivitas nasional. Mereka juga dapat menjadi tenaga ahli yang mendukung program pemerintah dalam bidang-bidang tertentu.

Peningkatan kualitas SDM tidak hanya akan menguntungkan para imigran itu sendiri tetapi juga berdampak positif pada masyarakat Malaysia secara keseluruhan. Dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, imigran dapat bekerja lebih produktif, mengurangi ketergantungan pada pekerjaan bergaji rendah, dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Selain itu, mereka akan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan setempat, budaya, mengurangi potensi konflik sosial, dan membantu mendorong integrasi yang lebih baik antara imigran dan masyarakat Malaysia (Koh, HL, & Lim, MK., 2023).

Soft skill dan hard skill mengasah kemampuan SDM untuk mempersiapkan diri dalam era globalisasi dan meningkatkan kreativitas SDM dalam kehidupan sehari-hari (Nugroho, et., al., 2020). Peningkatan keterampilan dan pengetahuan imigran memiliki arti penting bagi kedua belah pihak imigran itu sendiri dan masyarakat Malaysia secara keseluruhan. Bagi para imigran, hal ini Program ini akan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis relevan dengan pasar kerja di Malaysia, sehingga meningkatkan standar hidup mereka dan mengurangi ketergantungan mereka pada pekerjaan bergaji rendah. Bagi masyarakat Malaysia, tenaga kerja yang lebih terampil dan Tenaga kerja imigran yang berpengetahuan luas akan berkontribusi pada tenaga kerja yang lebih produktif, yang dapat memberikan kontribusi lebih optimal terhadap perekonomian nasional. Selain itu, layanan ini dapat membantu mengatasi kesenjangan sosial dan ekonomi di antara imigran yang terpinggirkan. Dengan menyediakan akses pelatihan yang memadai, mereka akan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap Pembangunan sosial dan ekonomi Malaysia.

Dalam konteks ini, manajemen berbasis pengetahuan dan keterampilan dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya di kalangan imigran. Pendekatan ini menekankan pemberdayaan individu melalui program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri dan penguatan pengetahuan yang mendukung pengembangan karier dan mobilitas sosial di negara tuan rumah. Dengan meningkatkan akses ke pelatihan berbasis keterampilan dan pendidikan yang relevan, imigran tidak hanya

dapat memperoleh keahlian teknis yang dibutuhkan tetapi juga mengembangkan kemampuan beradaptasi yang dibutuhkan untuk menavigasi pasar tenaga kerja global yang semakin kompetitif (Ng, E. S. W., & Morrow, P. C., 2023).

Pengetahuan mengacu pada faktual atau prosedur informasi yang dibutuhkan untuk keberhasilan melaksanakan sebuah tugas. Pengetahuan juga dapat dimaknai mencakup latar belakang pendidikan dan didukung dengan pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai manajemen organisasi/perusahaan (Anwar, et., al. 2023).

Meskipun berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan telah dilaksanakan di Malaysia, hanya sedikit yang secara khusus menjajaki penerapan manajemen berbasis pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia imigran. Prakarsa ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan ini dengan menyelidiki bagaimana pendekatan ini dapat diterapkan secara efektif untuk memberdayakan imigran di Malaysia dan dampaknya terhadap integrasi sosial dan ekonomi mereka dalam masyarakat tuan rumah. Lebih jauh, ini berupaya untuk menjajaki bagaimana pendekatan manajemen berbasis pengetahuan dan keterampilan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia komunitas imigran di Malaysia, (Tan, CL, & Chang, YY, 2022).

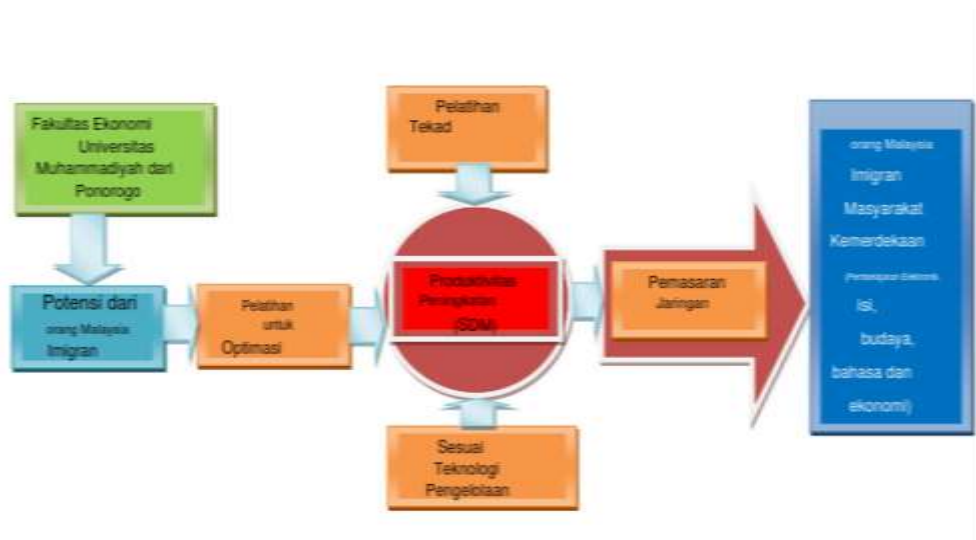
Prakarsa ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai pilar dasar untuk mengembangkan potensi pekerja imigran. Pada akhirnya, hal ini dapat memperkuat kontribusi mereka terhadap ekonomi Malaysia sekaligus mendorong integrasi sosial yang lebih inklusif. Solusi untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kalangan Imigran di Malaysia Melalui Pendekatan Manajemen Berbasis Keterampilan dan Pengetahuan Melaksanakan kursus keterampilan teknis dan program pelatihan yang secara langsung dapat diterapkan di pasar tenaga kerja Malaysia, seperti konstruksi, teknologi informasi, atau manufaktur. Program-program ini akan membekali imigran dengan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Selain keterampilan teknis, penting untuk mengembangkan keterampilan nonteknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Program pelatihan ini akan membantu imigran beradaptasi dengan lingkungan kerja yang lebih profesional. Mengintegrasikan pendidikan kejuruan yang lebih terjangkau dan praktis bagi imigran, dengan fokus pada keterampilan yang dapat langsung diterapkan di industri. Ini dapat mencakup kursus singkat, magang, atau pendidikan yang setara dengan diploma untuk membantu imigran meningkatkan kemampuan teknis mereka, (Ramli, NA, & Sulaiman, M., 2020). Menurut Aji dan Iva (2024) SDM yang berkualitas tidak hanya memiliki keterampilan teknis saja, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, belajar secara terus-menerus, dan berinovasi dalam lingkungan yang terus berubah. Dalam konteks ini, peran Pelatihan dan Pengembangan SDM menjadi semakin penting. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga membangun budaya organisasi yang memprioritaskan pembelajaran

Menurut Abdullah, MH, & Zain, RA (2021) Penawaran program pelatihan bahasa dalam bahasa Melayu atau Inggris untuk meningkatkan keterampilan komunikasi imigran dengan masyarakat setempat. Selain itu, memberikan pelatihan tentang budaya dan hukum setempat akan membantu mereka beradaptasi lebih cepat dan mengurangi hambatan sosial. Menetapkan program bimbingan yang

menghubungkan imigran dengan profesional berpengalaman di bidangnya. Melalui bimbingan langsung, mereka dapat memperoleh wawasan yang lebih luas tentang industri dan belajar bagaimana beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan di Malaysia. Menyelenggarakan sesi bimbingan karier untuk membantu imigran merencanakan jalur karier mereka, mengidentifikasi keterampilan yang perlu mereka kembangkan, dan memahami peluang dan tantangan di pasar kerja Malaysia. Memberikan pelatihan kewirausahaan bagi imigran agar mereka dapat memulai usaha kecil, seperti warung makan, jasa kebersihan, atau usaha skala kecil lainnya. Program-program ini harus mencakup aspek hukum, keuangan, dan pemasaran yang diperlukan untuk memulai dan menjalankan bisnis. Menawarkan akses ke modal usaha melalui lembaga keuangan atau program pemberdayaan ekonomi dari pemerintah daerah atau LSM yang bekerja dengan imigran. Dukungan ini akan membantu mereka mewujudkan ide bisnis mereka dan menciptakan peluang kerja untuk diri mereka sendiri dan orang lain. Membangun kemitraan dengan organisasi masyarakat sipil, lembaga pendidikan, dan lembaga pemerintah untuk menciptakan ekosistem yang mendukung imigran dalam proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan mereka. Program-program ini dapat mencakup pendidikan formal, pelatihan keterampilan, dan dukungan sosial berbasis masyarakat. Kembangkan forum atau jaringan sosial bagi para imigran untuk berbagi pengalaman, bertukar informasi tentang peluang kerja atau bisnis, dan memberikan dukungan sosial bersama. Prakarsa ini akan memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan kepercayaan diri di antara para imigran.

#### METODE KEGIATAN

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat Imigran di Malaysia ini terdiri dari lima tahapan dengan beberapa metode.



Gambar 1. Metode Pengabdian kepada Masyarakat

Tahap I: Melakukan Penilaian Kebutuhan

Tahap II: Merancang Program Pelatihan yang Relevan

Tahap III: Implementasi Program Pelatihan

Tahap IV: Memberikan Dukungan Pasca Pelatihan

Tahap V: Meningkatkan Keterlibatan dan Pemberdayaan Masyarakat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia masyarakat imigran di Malaysia Melalui Pendekatan Manajemen Berbasis Keterampilan dan Pengetahuan. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini beserta capaian hasilnya dapat dijabarkan menurut tahapan-tahapan kegiatan berikut ini:

a. Tahap I: Melakukan Penilaian Kebutuhan

Menganalisis kebutuhan imigran melalui survei atau wawancara untuk mengidentifikasi keterampilan dan latar belakang pendidikan mereka. Berkolaborasi dengan industri dan lembaga pemerintah di Malaysia untuk menentukan keterampilan yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja. Penilaian Kebutuhan melakukan survei atau wawancara untuk memahami keterampilan dan kebutuhan saat ini, kebutuhan pengetahuan di antara para imigran. Tahap ini juga melibatkan identifikasi tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja atau dalam kehidupan sehari-hari. Perencanaan Program berdasarkan hasil penilaian kebutuhan, desain pelatihan atau pendidikan program yang relevan dengan kebutuhan imigran, meliputi keterampilan praktis dan pengetahuan yang dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Pelaksanaan Program menyelenggarakan pelatihan atau lokakarya yang berfokus pada teknis, manajerial, atau soft skills. Kegiatan ini dapat dilakukan secara langsung, online, atau melalui kombinasi keduanya. Evaluasi dan Monitoring setelah kegiatan selesai dilakukan, maka penting untuk melakukan evaluasi dampak pelatihan atau pendidikan terhadap keterampilan dan pengetahuan peserta. Ini dapat dilakukan melalui kuesioner, wawancara, atau observasi langsung.

b. Tahap II: Merancang Program Pelatihan yang Relevan

Pembelajaran Berbasis Keterampilan program ini lebih berfokus pada keterampilan praktis yang dapat dimiliki oleh imigran, segera diterapkan di dunia kerja, seperti keterampilan teknis (misalnya, pemeliharaan alat, konstruksi, atau TI). Pelatihan Manajerial memberikan pengetahuan tentang manajemen dasar, organisasi kerja, kepemimpinan, serta manajemen keuangan dan waktu. Hal ini penting untuk membekali imigran dengan keterampilan manajerial yang dapat diterapkan di berbagai sektor. Pelatihan Soft Skills mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal dan efektif, yang sangat penting untuk interaksi sosial dan profesional. Keterampilan lunak ini meliputi kerja sama tim, negosiasi, dan manajemen konflik. Pendidikan Informal memanfaatkan pendekatan pendidikan nonformal yang lebih fleksibel, seperti kelas bahasa atau program bimbingan yang berorientasi pada pribadi perkembangan.

c. Tahap III: Implementasi Program Pelatihan

Platform Pembelajaran Online menggunakan teknologi untuk membuat materi pelatihan atau kelas keterampilan dapat diakses secara daring. Platform seperti Zoom, Google Classroom, atau aplikasi pembelajaran lainnya dapat memungkinkan imigran belajar kapan saja dan di mana saja. Aplikasi Seluler untuk Keterampilan Praktis mengembangkan aplikasi berbasis seluler yang menyediakan tutorial atau panduan mengenai keterampilan kerja tertentu, seperti pengelasan, pemasangan kabel, atau keterampilan lain yang relevan keterampilan teknis. Inovasi Penyampaian Pelatihan menerapkan AR (Augmented Reality) atau VR (Virtual Reality) (Teknologi realitas) untuk mensimulasikan pelatihan keterampilan praktis, seperti teknis atau operasional pekerjaan. Hal ini memberikan peserta kesempatan

untuk berlatih di lingkungan yang aman tanpa risiko kerusakan atau kecelakaan. Sistem Manajemen Pelatihan Berbasis Web memfasilitasi pelatihan berbasis modul yang dapat dipantau secara real-time oleh peserta dan instruktur melalui sistem berbasis web.

d. Tahap IV: Memberikan Dukungan Pasca Pelatihan

Memberikan dukungan berkelanjutan kepada peserta pelatihan untuk membantu mereka menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari atau di tempat kerja dengan Melakukan sesi konsultasi rutin untuk mengevaluasi kemajuan peserta dan mengatasi tantangan apa pun yang mereka hadapi.

Partisipasi Aktif Masyarakat Masyarakat lokal, terutama imigran, harus terlibat terlibat dalam setiap fase kegiatan, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga evaluasi. Ini bisa mencakup diskusi kelompok atau keterlibatan mereka dalam merancang materi pelatihan yang disesuaikan dengan konteks lokal. Pembentukan Kelompok Dukungan atau Mentor mengembangkan kelompok mentor atau dukungan komunitas yang terdiri dari imigran yang lebih berpengalaman. Mereka akan membantu pendatang baru peserta beradaptasi dengan lingkungan kerja dan sosial. Kolaborasi dengan Organisasi Lokal melibatkan organisasi masyarakat lokal, lembaga pemerintah, atau bisnis yang ingin berkolaborasi dalam pelatihan dan pemberdayaan imigran. Mereka dapat menyediakan fasilitas, instruktur, atau peluang kerja bagi peserta.

Pemberdayaan Melalui Pemanfaatan Sumber Daya Lokal menggunakan sumber daya lokal, seperti: pemimpin masyarakat atau pekerja lokal yang berpengalaman, sebagai fasilitator atau instruktur. menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan memperkuat hubungan antar komunitas anggota. Dengan pendekatan terstruktur ini, pengabdian kepada masyarakat diharapkan dapat meningkatkan SDM kualitas imigran di Malaysia, membuka peluang bagi mereka untuk berkembang dan berkontribusi lebih produktif baik di pasar kerja maupun kehidupan sosial mereka.

e. Tahap V: Meningkatkan Keterlibatan dan Pemberdayaan Masyarakat

Mempromosikan pembangunan jangka panjang komunitas imigran dengan:

- 1) Membentuk kelompok diskusi atau komunitas berbasis keterampilan di antara para imigran untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Mendorong imigran untuk berpartisipasi dalam program sosial, ekonomi, dan budaya yang memperkuat posisi mereka dalam masyarakat.

Peserta program menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis, dengan 80% berhasil mendapatkan pekerjaan atau memulai usaha kecil setelah pelatihan. Peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak mereka sebagai imigran, kebijakan hukum setempat, dan keterampilan manajerial dasar. Program ini memperkuat ikatan sosial antara imigran dan masyarakat setempat melalui kolaborasi dalam sesi pelatihan dan kegiatan berbasis masyarakat. Program ini menciptakan peluang bagi para peserta untuk meningkatkan kualitas hidup mereka secara berkelanjutan, sehingga mengurangi tingkat kemiskinan di kalangan imigran.



Gambar 2. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

## KESIMPULAN

Program ini memberikan kontribusi pada pengembangan keterampilan praktis dan pengetahuan teoritis yang relevan bagi para imigran, membantu mereka menjadi lebih kompetitif di pasar tenaga kerja Malaysia. Pendekatan manajemen yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan meningkatkan kemampuan adaptasi para imigran terhadap tuntutan sosial dan ekonomi negara tuan rumah. Hal ini menciptakan peluang yang lebih besar bagi stabilitas ekonomi bagi diri mereka dan keluarga mereka. Studi ini memberikan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia yang efektif bagi populasi migran, khususnya di negara-negara yang beragam secara etnis dan budaya seperti Malaysia.

Studi ini memperkaya literatur tentang strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di komunitas lintas budaya. Pendekatan manajemen yang digunakan dapat menjadi model bagi program serupa di negara-negara lain yang menghadapi tantangan dalam integrasi migran, menjadikannya kontribusi yang signifikan bagi kebijakan pengembangan sumber daya manusia global. Temuan dari program ini dapat menawarkan rekomendasi kepada para pembuat kebijakan di Malaysia untuk mendukung kebijakan yang inklusif bagi para imigran, sehingga meningkatkan keharmonisan sosial dan produktivitas nasional.

Terima kasih dan apresiasi kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sehingga dapat berjalan dengan baik. Terima kasih kami sampaikan khususnya kepada LPM Universitas Muhammadiyah Ponorogo sebagai penyandang dana dan apresiasi, yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Masyarakat Imigran Malaysia yang telah memberikan kepercayaannya kepada kami sehingga kemitraan ini dapat terjalin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. H., & Zain, R. A. (2021). "Knowledge and Skill Development Programs for Migrant Workers in Malaysia: Impacts on Human Capital." *Journal of Human Resource Development*, 22(3), 567-582.

- Aji, Guruh Suksmono & Iva Khoiril Mala. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*. 2(3).
- Anwar, Aulia Nurul Izmi, Agung Widhi Kurniawan. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *SIBATIK JOURNAL*. 2(2).
- Hidayat, Fendi, Nurhatsiyah, M. Fikry Ananda Syaheza, & Feby Fauzi. 2024. Literasi Digital, Membekali Anak Dengan Kemampuan Digital. *Jurnal Pendekar Nusantara, Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 1(3).
- Koh, H. L., & Lim, M. K. (2023). "Bridging the Skills Gap: A Knowledge Management Perspective for Migrants in Malaysia." *International Journal of Educational Management*, 37(5), 755-768.
- Latif, Abdul & Pompong B. Setiadi. (2024). Peningkatan Kemampuan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berfokus pada Kompetensi. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata dan Pembelajaran Konseling*. 2(2).
- Ng, E. S. W., & Morrow, P. C. (2023). "The Role of Skill Development and Knowledge Management in Immigrant Workforce Integration: A Malaysian Case Study." *International Journal of Human Resource Management*, 34(2), 405-426.
- Nugroho, Suwaryo M. Ali Pahmi, & Awang Surya. 2020. Lokakarya Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Muda Dalam Menghadapi Era Industrialisasi Global. *BEMAS: JURNAL BERMASYARAKAT*. 1(1).
- Puteri, Rasdica Denara Hernowo, Nur Fadilah Ahmad, Neng Listina Ramadan, & Syifa Sari Sakinah. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Dayah Tarbiyatul Athfal Jariyatul Mu'minin. *Community Empowerment : Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*. 1(2). 77-83.
- Rahmawati, Farida Dwi., Achmad Zein Arsyad Al-Habsyi, Mardiyah. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(2).
- Ramli, N. A., & Sulaiman, M. (2020). "Human Capital Enhancement in Malaysia's Migrant Communities: A Framework for Skill-based Management." *Journal of Development Studies*, 18(1), 123-145.
- Tan, C. L., & Chang, Y. Y. (2022). "Enhancing Immigrant Worker Productivity in Malaysia: A Skill-Based Management Approach." *Asian Journal of Management*, 13(4), 289-305.