

STAREGI MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERDAYA SAING TINGGI

Mislan Sihite

Ekonomi, Ilmu Manajemen, Universitas Methodist Indonesia Medan
email: mislansihite@gmail.com

Abstrak: *Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya saing tinggi merupakan kebutuhan yang mutlak dan mendesak, dan urgent. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan salah satu sumber daya strategis yang dimiliki organisasi, yang harus terus menerus dibina dan dikembangkan secara berkesinambungan. Memiliki keunggulan dalam persaingan merupakan idaman setiap perusahaan, dan hal ini tidak mudah mencapainya. Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut adalah optimalisasi pengelolaan SDM. Ada delapan strategi membangun SDM yang berdaya saing tinggi yaitu : membangun sistem rekrutmen dan seleksi, sistem penempatan, sistem penilaian kinerja, peningkatan kompetensi SDM, sistem pendidikan dan pelatihan, perubahan budaya kerja, sistem penggajian, dan pengembangan Sistem Informasi SDM. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan teknik analisis deskriptif melalui studi literatur.*

Kata kunci : *Strategi, SDM, daya saing*

PENDAHULUAN

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang strategis dari organisasi. Jeffrey Pfeffer dalam Sutrisno (2010) berargumentasi bahwa SDM merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi tantangan. Agar suatu organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul. SDM dalam suatu organisasi yang dapat diandalkan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dalam mewujudkan keunggulan bersaing adalah SDM yang mampu mengembangkan diri secara proaktif, yang mau belajar, mau bekerja keras dengan penuh semangat, dan mau bekerja sama. SDM yang dibutuhkan organisasi adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif, terhadap perubahan-perubahan teknologi dan memiliki sikap melayani serta berintegritas tinggi.

SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena SDM menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif SDM meskipun organisasi tersebut memiliki peralatan yang canggih. Alat-alat yang canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada gunanya bagi perusahaan, jika peran aktif SDM tidak diikutsertakan. Mengatur SDM adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai

pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi.

Peningkatan daya saing SDM merupakan topik yang menarik untuk dikaji dan dibicarakan. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan salah satu sumber daya strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi yang harus terus menerus dibina dan dikembangkan secara berkesinambungan. Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis tertarik membahas judul : Strategi Membangun SDM yang Berdaya Saing Tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran SDM dalam suatu organisasi

Barney dalam Handoko (2007) mengatakan SDM dikatakan memiliki keunggulan kompetitif, jika SDM tersebut dipandang sangat berharga terutama kaitannya dengan kemampuannya untuk mengeksploitasi kesempatan atau menetralkan ancaman dari lingkungan perusahaan. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki potensi, akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, rasio, rasa yang mempunyai kualitas yang pas dan cocok dengan yang diinginkan oleh organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi,

tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam memberikan tenaga, kecerdasan, kreatifitas, pemikiran dan imajinasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Schuller dalam Sutrisno (2010) mengartikan sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Ada beberapa karakteristik SDM potensial yang dibutuhkan oleh organisasi antara lain :

- a. Sebagai pelaku produksi yang mampu mengatur penggunaan mesin, bahan, uang, dan metode.
- b. Sebagai anggota perusahaan yang memiliki potensi yang dapat dikerahkan untuk menciptakan nilai di lingkungan perusahaan.
- c. Sebagai pelaku yang mampu mengatur dan mengendalikan mesin dan peralatan produksi.
- d. Sebagai orang yang dapat memberikan komitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik. (Hartanto, 2009)

Kompetensi SDM

Kompetensi SDM adalah karakteristik utama yang dimiliki seseorang yang menyebabkan ia mampu berkinerja efektif dan unggul dalam bekerja, yang mencakup perpaduan : pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan (apa yang harus dilakukan, yang harus diketahui, dan bagaimana cara terbaik melakukan pekerjaan tersebut) yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang sudah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang diakui secara umum, nasional maupun internasional. SDM harus memiliki beberapa kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja supaya dapat diandalkan dalam mewujudkan visi dan misi

organisasi. Kompetensi yang harus dimiliki seorang SDM antara lain :

- 1) Pengetahuan substansial, yaitu penguasaan pengetahuan yang memiliki komponen mental yang kognitif dan analitik.
- 2) Pengetahuan yang kontekstual, yaitu pengetahuan yang tercermin dari kemampuan anggota perusahaan untuk memahami kondisi lingkungan hidup di sekitar tempat kerjanya, baik di lingkungan alam, sosial, budaya, dan iklim kerja di sekitar suatu objek kajian yang terdapat di tempat kerja.
- 3) Keterampilan mental, yaitu penguasaan pengetahuan seseorang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk :
 - a) Bermain dengan angka
 - b) Melakukan manipulasi matematik
 - c) Menunjukkan kesiagaan mental pada waktu menghadapi fenomena dan peristiwa yang terjadi di lingkungan sekitarnya.
 - d) Memahami dan mengenali pola keteraturan di dalam situasi kacau
- 4) Keterampilan sosial, yaitu penguasaan keterampilan dilihat dari kemampuan seseorang untuk bergaul akrab dan bekerja sama dengan orang lain secara sinergis. Orang yang memiliki keterampilan ini dapat dengan cepat :
 - a) Membangun kedekatan yang akrab dengan orang-orang baru dikenalnya.
 - b) Mengembangkan dan memelihara rasa saling percaya yang tulus
 - c) Memahami dan tahu bagaimana memenuhi harapan orang lain terhadap dirinya.
 - d) Mampu untuk mencari penyelesaian dari berbagai permasalahan dan konflik yang bisa timbul di dalam pergaulan di tempat kerja.
- 5) Kemampuan ekspresi Verbal, yaitu : penguasaan kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dan berbagai pengetahuan dan gagasan. Kemampuan ini ditandai oleh kefasihan seseorang untuk mengemukakan secara verbal suatu konsep rumit dengan sederhana, runtun dan dalam bahasa yang secara linguistik dan gramatik benar.

Proses pembentukan Kompetensi SDM

Ada beberapa proses penciptaan nilai kompetensi SDM yaitu :

1. Diperoleh seseorang dari lingkungan eksternal dalam rangka pelaksanaan tugas

- atau pekerjaan melalui proses belajar mandiri maupun organisasional yang berlangsung secara formal maupun informal di lingkungan perusahaan, di lingkungan pendidikan dan pelatihan, di dalam kehidupan profesional, maupun dari kehidupan sosialnya.
2. Berwujudnya pengetahuan dan keterampilan yang dicari, dipilih secara seksama dan rasional, serta dikuasai seseorang sepanjang kehidupan profesional dan sosialnya dalam rangka usaha menjadikan dirinya lebih mampu untuk mengatasi tantangan bisnis.
 3. Mencerminkan intelek (informasi dan pengetahuan bermakna) yang mengalir masuk ke dalam diri orang sebagai hasil suatu proses belajar secara berkelanjutan, yang di dalam diri orang tersebut menjelma sebagai intelegensia intelektual yang dapat digunakan untuk mengerjakan suatu tugas dengan lebih cerdas, efektif dan efisien.
 4. Digunakan sebagai instrumen untuk meningkatkan ketepatan dan efisiensi kerja serta melipatgandakan efektifitas keputusan maupun tindakan yang diambil dalam rangka penciptaan nilai. (Hartanto, 2009)

Strategi membangun SDM yang berdaya saing tinggi

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 41 tahun 2007 dinyatakan bahwa “Daya Saing” adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat, atau lebih bermakna. Daya saing adalah kemampuan dari seseorang/organisasi untuk menunjukkan hasil yang lebih baik/unggul, lebih cepat, lebih murah dibandingkan dengan sebelumnya atau dengan yang lainnya. Dengan demikian SDM yang berdaya saing tinggi adalah yang memiliki kapasitas dan kapabilitas untuk menghasilkan keunggulan dalam hal/ bidang/ aspek tertentu sehingga menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat, lebih baru, dan lebih murah dibandingkan dengan sebelumnya atau dengan yang lainnya. (Saragih, 2012).

Daya saing mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan memperoleh pangsa pasar di dalam industrinya. Daya saing berkaitan dengan efektifitas perusahaan, yaitu apakah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan (stakeholde). Para pemangku kepentingan meliputi para pemegang saham yang menginginkan tingkat pengembalian investasi,

para pelanggan menginginkan produk dan jasa yang berkualitas tinggi, para karyawan menginginkan pekerjaan yang menarik dan kompensasi yang layak atas pelayanan yang mereka berikan. Masyarakat menginginkan perusahaan dapat berkontribusi terhadap aktivitas-aktivitas dan proyek-proyek serta meminimalkan pencemaran lingkungan. (Noe, 2011)

Membangun SDM yang berdaya saing tinggi merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh perusahaan secara terpadu, terencana, dengan mempertimbangkan karakter, harkat, martabat, minat, bakat, dan latar belakang yang berbeda-beda dari SDM tersebut. Mengadopsi pendapat Saragih (2012) strategi membangun SDM berdaya saing tinggi dapat dilakukan dengan cara :

1. Membangun sistem rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah proses menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam jabatan tertentu untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang yang paling baik dan cocok memenuhi kriteria seleksi (dalam pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dll) untuk posisi jabatan yang tersedia dalam organisasi.

Ada beberapa hal harus diperhatikan oleh organisasi dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Menurut Widyarto (2007) bahwa pelaksanaan rekrutmen tidak boleh meninggalkan hal-hal berikut :

- a) Apakah kebutuhannya sangat mendesak, cukup waktu untuk mencari dulu dengan situasi dan kondisi perusahaan ataukah dapat diisi melalui pembinaan jangka panjang. Hal ini menyangkut pengungkapan sejauh mana calon karyawan harus siap pakai atau pengungkapan potensinya.
- b) Apakah calon karyawan akan diterjunkan dalam organisasi yang sama sekali baru atau akan menjadi bagian dari suatu sistem yang sudah mapan. Hal ini berkaitan erat dengan tugasnya nanti : harus menjadi “pelopor” sistem atau sikap kerja baru,

“pendobrak sistem” atau sikap kerja lama, atau segera harus dapat menyesuaikan diri dengan sistem, budaya, atau suasana kerja yang sudah baku.

1. Sistem penempatan SDM

Penempatan adalah tindak lanjut dari proses seleksi, dengan menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan (pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus memberikan kewenangan pada SDM tersebut. Selain mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, juga harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu (Suwatno, 2011). Sistem penempatan haruslah sesuai dengan prinsip “the right man on the right job/position. Suprijanto dalam Saragih (2012) menyatakan bahwa untuk mendapatkan SDM yang berdaya saing tinggi perlu dibangun assestmen centre. Assestment centre berfungsi sebagai pengembangan dan evaluasi SDM dan menilai kompetensi dan prestasi/kinerja dan sangat berguna dalam meningkatkan objektivitas dan transparansi dalam proses penempatan pegawai.

2. Sistem penilaian kinerja

Manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim (Mondy, 2008). Manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama dalam jangka waktu tertentu (yakni menjelaskan apa yang diharapkan dari karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyiapkan dan mengakses informasi tentang kinerja dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu. Informasi yang diperoleh dari informasi ini disampaikan kembali kepada karyawan melalui wawancara penilaian.

3. Peningkatan kompetensi SDM

Kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standard yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Peningkatan kompetensi SDM adalah melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan SDM. Schuller & Youngblood dalam Saragih, (2012)

4. Sistem pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi (Mondy, 2008). Ada beberapa alasan mengapa pendidikan dan pelatihan harus dilakukan antara lain :

- a. Pegawai yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Upaya menyesuaikan SDM dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas kerja. Pengembangan SDM merupakan kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013), Mondy (2008), Kasmir (2016), tujuan umum dari pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu :
 - a) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
 - b) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
 - c) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan pimpinan.
 - d) Meningkatkan pengetahuan para karyawan tentang pesaing dan budaya asing yang sangat penting untuk keberhasilan di pasar-pasar luar negeri.

- e) Membantu memastikan para karyawan memiliki keterampilan–keterampilan dasar untuk bekerja dengan teknologi yang baru, seperti robot dan proses-proses memanfaatkan bantuan komputer.

5. Perubahan budaya kerja

Budaya kerja perusahaan adalah tindakan menghasilkan nilai tambah yang sudah menjadi kebiasaan yang mendarah daging dan telah dimiliki sebagian besar karyawan perusahaan (Poerwopoespito, 2010). Pola pikir dan sikap mental (mind-set) SDM perlu diubah ke arah modernitas. Budaya kerja SDM harus mengarah pada budaya kerja yang produktif, efisien, efektif, bermoral, disiplin, responsif, dan profesional, serta memiliki jiwa entrepreneurship (wirausaha).

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan untuk mencapai efektifitas organisasi dan kinerja yang tinggi. Budaya organisasi sebagai salah satu alat strategis dalam menghadapi perubahan dan diharapkan sebagai alat meningkatkan keunggulan bersaing bagi organisasi, yang kemudian akan mengantarkan organisasi memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

6. Sistem penggajian

Penggajian atau kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan tenaga, waktu, pikiran dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi jika dikelola dengan tepat, dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif.

Sistem penggajian yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya

memungkinkan para anggota organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Jika suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya kehilangan SDM yang terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi akan kalah bersaing di pasara tenaga kerja dan apad akhirnya organisasi yang bersangkutan tidak akan sanggup menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas tinggi. (Siagian, 2009)

7. Pengembangan Sistem Informasi SDM

Kemajuan teknologi dan informasi yang semakin cepat dan canggih mengharuskan SDM mengembangkan pekerjaannya melalui Sistem Informasi SDM, sehingga semakin cepat, tepat, akurat, dan selalu mengikuti perkembangan zaman. Sistem Informasi SDM adalah suatu program yang terdiri dari rangkaian format-format data kepegawaian dan mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pelaporan informasi kepegawaian yang terdiri dari data pegawai, data jabatan, data pendidikan dan pelatihan, data keluarga, data kehadiran, dll, sehingga dapat dikelola informasi tentang perencanaan kebutuhan pegawai, penilaian kinerja, pembinaan dan pengembangan karir, kesejahteraan, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menurut Rivai dalam Suwatno (2011) mengemukakan sembilan manfaat Sistem Informasi SDM yang meliputi :

- a) Memeriksa kapabilitas-kapabilitas karyawan saat ini guna mengisi kekosongan-kekosongan yang diproyeksikan di dalam perusahaan.
- b) Menyoroti posisi-posisi para pemegang jabatan yang diperkirakan akan dipromosikan, akan pensiun atau akan diberhentikan.
- c) Menggambarkan pekerjaan-pekerjaan yang spesifik, atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecatan, ketidakhadiran, kinerja, dan masalah yang tinggi melebihi kadar normal.
- d) Mempelajari komposisi usia, suku, jenis kelamin dari berbagai pekerjaan dan kelas pekerjaan, guna memastikan

apakah semua itu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

SIMPULAN

Membangun SDM yang berdaya saing tinggi merupakan kebutuhan yang mutlak, mendesak, dan urgent. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan salah satu sumber daya strategis yang dimiliki organisasi yang harus terus menerus dibina dan dikembangkan secara berkesinambungan.

Ada delapan strategi membangun SDM yang berdaya saing tinggi yaitu : membangun

sistem rekrutmen dan seleksi, sistem penempatan, sistem penilaian kinerja, peningkatan kompetensi SDM, sistem pendidikan dan pelatihan, perubahan budaya kerja, sistem penggajian, dan pengembangan Sistem Informasi SDM.

Untuk mewujudkannya menjadi kenyataan sangat diperlukan usaha dan kerja keras, serta komitmen yang cukup dari semua elemen dunia usaha, dunia akademisi/ perguruan tinggi, masyarakat, terutama pimpinan perusahaan dan pemilik perusahaan/pemegang saham perusahaan. Dengan menggunakan strategi yang kedelapan ini, maka peningkatan daya saing SDM dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartanto. (2012). *Modal Insani : Konsep dan Operasionalnya*, dalam : Hendrawan, Sanerya, dkk, (2012), *Pengembangan Human Capital*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Marwansyah, @012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mondy, R.Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (terjemahan : Bayu Airlangga), Erlangga, Jakarta.
- Noe, Raymon, John R. Hollenbeck, dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan : David Wijaya), Salemba Empat, Jakarta.
- Poerwopoespito, FX.Oerip.S, TA.Tatag Utomo. (2010). *Menggugah Mentalitas Profesional & Pengusaha Indonesia*, Grasindo, Jakarta.
- Saragih, Erika Revida. (2012). *Strategi Membangun Human Capital birokrasi daerah yang berdaya saing tinggi*, dalam : Hendrawan, Sanerya, dkk, (2012), *Pengembangan Human Capital*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Schuller, Randall, Susan E. Jacson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan : Nurdin Sobari), Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.