

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG KEMARITIMAN DAN INVESTASI

Maria Genoveva Bheku

ABSTRACT

This research aims to realize skilled human resources in doing their jobs; it is necessary to have education and training to improve their capacity, especially for human resources development that exists in the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment. In the development of human resources, there is a need for sufficient skills and knowledge for individuals at their achievement levels, in addition to the education and training programs starting from planning, actuating, and evaluation of training for the achievement of performance in the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment. Human resources are expected to be the most essential elements for the improvement of job performance, starting from career planning, the scope of career planning, and the benefits of career planning, and certainly a major contribution to human resources development within the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment

Keywords: *human resources, skills, knowledge, training planning, training implementation, training evaluation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang terampil dalam melakukan pekerjaannya diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas dalam dirinya terutama bagi pengembangan sumber daya manusia yang ada di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman Dan Investasi. Dalam pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan adanya keterampilan serta pengetahuan umum yang cukup bagi para individu dalam tingkat pencapaiannya, selain itu adanya program pendidikan dan pelatihan dimulai dari sebuah proses perencanaan diklat, pelaksanaan diklat dan evaluasi diklat demi tercapainya kinerja dalam sebuah induk organisasi yaitu Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman Dan Investasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu menjadi unsur yang paling utama dan berkualitas demi peningkatan kerja dimulai dari perencanaan karier, ruang lingkup perencanaan karier, dan manfaat dari sebuah perencanaan karier dan tentunya menjadi kontribusi besar bagi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman Dan Investasi.

Kata kunci: sumber daya manusia, keterampilan, pengetahuan, perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, evaluasi diklat

PENDAHULUAN

Reformasi terhadap kualitas sumber daya manusia merupakan bagian dari reformasi pemerintahan dalam rangka mewujudkan *Good Governance*. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan sistem manajemen kinerja yang tidak hanya ditujukan kepada staf, tetapi juga mencakup seluruh pegawai dalam organisasi. Salah satu aspek penting dalam manajemen kinerja adalah bagaimana sistem pengembangan pegawai dikelola secara profesional sehingga mampu menjalankan fungsinya secara optimal, yaitu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia muncul sebagai respons terhadap berbagai permasalahan yang dapat menghambat kinerja pegawai, seperti menurunnya prestasi kerja, kualitas pelayanan, dan produktivitas organisasi. Di sisi lain, meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik menjadi sinyal bagi birokrasi untuk terus melakukan penyesuaian. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan agar tidak mengganggu pencapaian kinerja organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang bertujuan mengubah sikap, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan pegawai agar mampu memenuhi tuntutan kualitas kerja serta perkembangan organisasi, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, tujuan pengembangan sumber daya manusia meliputi

peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara profesional dengan berlandaskan kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai kebutuhan instansi. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, serta menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir. Peraturan tersebut menekankan pentingnya peningkatan kapasitas dan kualitas aparatur melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 juga menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia didorong oleh berbagai permasalahan, seperti ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan tugas serta rendahnya tingkat disiplin kerja. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga dimaksudkan untuk mendukung pengembangan karier pegawai. Pengembangan karier menjadi salah satu kebutuhan yang mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan profesionalismenya.

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya aparatur yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan kompetensi pegawai, salah satunya melalui pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan

teknis, manajerial, maupun sikap profesional pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, keberhasilan organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama pemimpin yang mampu menggerakkan organisasi ke arah yang lebih baik. Meskipun organisasi telah memiliki modal, metode, bahan baku, dan teknologi yang memadai, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, tujuan organisasi akan sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu, pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penting dalam menciptakan pemimpin dan pegawai yang mampu bekerja secara harmonis serta mendorong terciptanya inovasi dalam organisasi.

Demikian pula pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk meningkatkan etos kerja pegawai. Melalui pengembangan sumber daya manusia, pegawai diharapkan mampu bekerja lebih giat, antusias, serta melaksanakan tugas secara cepat, tepat, dan benar sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia juga berperan dalam meningkatkan pengetahuan, etos kerja, sikap, perilaku, kualitas kepribadian, semangat pengabdian, disiplin, serta tanggung jawab aparatur. Melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kompetensi, pegawai diharapkan menjadi lebih profesional dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja dan

mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Namun demikian, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi masih menghadapi beberapa permasalahan, antara lain: (1) belum optimalnya kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga; (2) belum optimalnya pemberdayaan peran pegawai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi; (3) masih adanya anggapan bahwa sebagian pegawai belum memiliki pengetahuan yang memadai; (4) kompetensi pegawai yang belum sepenuhnya didukung oleh motif, sifat, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan; (5) masih terbatasnya pelibatan pegawai dalam proses perumusan kebijakan organisasi; serta (6) belum tercapainya produktivitas kerja secara optimal.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengembangan sumber daya manusia pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi yang dituangkan dalam tesis berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi.”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Husnan (2005) mendefinisikan MSDM

sebagai proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga keputusan hubungan kerja guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Sementara itu, Manullang (2006) menyatakan bahwa MSDM merupakan seni dan ilmu dalam memperoleh, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Handoko (2006) juga menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi.

Fungsi MSDM pada dasarnya terdiri atas fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sedangkan fungsi operasional mencakup pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan pegawai (Husnan, 2005). Melalui fungsi tersebut, MSDM berperan dalam memastikan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten, produktif, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan organisasi.

2. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kerjanya serta mencerminkan perkembangan kemampuan, pengalaman, dan tanggung jawab individu (Simamora, 2007). Pengembangan karier merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih

efektif sekaligus mempersiapkan diri menghadapi jenjang jabatan yang lebih tinggi (Husnan, 2005).

Perencanaan karier menjadi bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena memberikan arah yang jelas bagi pegawai mengenai peluang pengembangan kompetensi dan promosi jabatan. Menurut Handoko (2010), perencanaan karier bermanfaat untuk mengembangkan potensi pegawai, meningkatkan motivasi dan loyalitas, mengurangi tingkat *turnover*, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perencanaan dan pengembangan karier tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga meningkatkan efektivitas organisasi melalui penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara profesional (Atkinson, Atkinson, & Hilgard dalam Soewarno, 2011). Sulistiyani (2013) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan proses pengembangan pengetahuan dan kepribadian, sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang berorientasi pada peningkatan keterampilan kerja sesuai kebutuhan organisasi.

Sejalan dengan itu, Siagian (2014) menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses transfer pengetahuan, sedangkan pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan teknis dan produktivitas pegawai. Dessler (2006)

mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajarkan keterampilan yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif meliputi tiga tahapan utama, yaitu analisis kebutuhan pelatihan, pengembangan program pelatihan, dan evaluasi hasil pelatihan (Sulistiyani, 2013). Handoko (2010) menambahkan bahwa keberhasilan pelatihan ditentukan oleh proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan, maka pada subbab ini akan disajikan hasil penelitian melalui wawancara langsung dengan informan yang telah dipilih. Pembahasan dalam penelitian ini menggunakan teori Hani Handoko (2010:62) tentang pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi yang meliputi adanya perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat. Peneliti juga menggunakan teori Husnan (2005:81) tentang pengembangan yang diartikan sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum bagi para pegawai maupun karyawan dengan harapan

tercapainya pelaksanaan pencapaian tujuan dapat lebih efisien.

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisa tentang proses pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, di mana pengembangan tersebut membutuhkan keterampilan dalam upaya peningkatan agar lebih baik lagi. Pengembangan tersebut dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, di mana dalam pendidikan dan pelatihan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari sebuah kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai.

Berikut aspek-aspek yang ada di dalam penelitian, antara lain:

- a) Keterampilan;
- b) Pengetahuan Umum;
- c) Perencanaan;
- d) Pelaksanaan; dan
- e) Evaluasi.

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi telah dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan, seperti pelatihan, pendidikan, capacity building, seminar, focus group discussion (FGD), serta pembimbingan langsung oleh atasan. Pengembangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia belum sepenuhnya merata bagi seluruh pegawai dan seluruh bidang kerja.

Pada aspek keterampilan, sebagian besar informan menyatakan bahwa pelatihan telah dilaksanakan, tetapi

masih didominasi oleh pelatihan mediator yang menjadi prioritas organisasi. Sementara itu, beberapa bidang, seperti humas, data dan pelaporan, maupun tata usaha, mengungkapkan bahwa mereka belum memperoleh pelatihan yang secara spesifik sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan telah berjalan, tetapi belum didasarkan sepenuhnya pada analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) pada setiap unit kerja. Akibatnya, kesempatan pegawai dalam meningkatkan kompetensi teknis masih belum merata.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Manullang (2002) yang menyatakan bahwa pengembangan keterampilan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, kondisi fisik, sikap, lingkungan kerja, metode kerja, serta peralatan yang digunakan. Pengembangan keterampilan yang dilakukan secara tepat akan meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat perkembangan pegawai, mempermudah pengawasan, serta menciptakan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, meskipun pelaksanaan pelatihan di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi telah memberikan manfaat, pemerataan pelatihan sesuai karakteristik pekerjaan setiap bidang masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang sama dalam meningkatkan kompetensinya.

Selanjutnya, pada aspek pengetahuan, hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi telah berupaya meningkatkan pengetahuan pegawai melalui berbagai mekanisme, mulai dari orientasi bagi

pegawai baru, pembimbingan oleh atasan, pelaksanaan *capacity building*, seminar, Focus Group Discussion (FGD), hingga pelatihan yang bekerja sama dengan kementerian maupun lembaga lain. Selain meningkatkan pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, kegiatan tersebut juga bertujuan memperluas wawasan pegawai serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang masing-masing.

Hasil tersebut mendukung teori Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2011) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses peningkatan pengetahuan umum serta pemahaman pegawai terhadap lingkungan kerja secara menyeluruh. Selain itu, Husnan (2007) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan upaya meningkatkan kemampuan berpikir, penguasaan teori, serta kemampuan mengambil keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kegiatan pembelajaran yang telah diterapkan oleh Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi menunjukkan adanya komitmen organisasi dalam membangun sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi telah berjalan dengan baik karena organisasi telah menyediakan berbagai program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Namun, efektivitas pelaksanaannya masih memerlukan peningkatan, terutama dalam pemerataan kesempatan

mengikuti pelatihan, penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan masing-masing unit kerja, serta penyusunan program pengembangan yang lebih sistematis berdasarkan kebutuhan kompetensi pegawai. Dengan adanya pengembangan yang lebih terarah, diharapkan kualitas sumber daya manusia semakin meningkat sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan serta pelatihan sebagai upaya meningkatkan kompetensi pegawai. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kebutuhan kompetensi pegawai agar pengembangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dilakukan tidak hanya melalui program yang diselenggarakan secara internal, tetapi juga melalui kerja sama dengan berbagai kementerian, lembaga, dan instansi lain. Program pengembangan tersebut meliputi pendidikan, pelatihan, seminar, *focus group discussion* (FGD), *capacity building*, serta berbagai bentuk pembelajaran lainnya yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, evaluasi terhadap program pengembangan sumber daya

manusia dilakukan melalui pelaksanaan *post-test* setelah kegiatan pendidikan dan pelatihan, serta monitoring terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang diperoleh telah diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien. Meskipun demikian, pemerataan kesempatan mengikuti program pengembangan masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang sama dalam mengembangkan kompetensinya dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar dan Asianti Oetojo, M. Khoirul. *SIMDA: Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Bagi Pemerintahan di Era Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Attamimi, A. Hamid S. *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara, Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden yang Berfungsi Pengaturan dalam Kurun Waktu Pelita I–Pelita IV*. Disertasi Doktor dalam Ilmu Hukum, Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 1990.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.

- Fattah, Nanang. *Manajemen Berbasis Sekolah: Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung: Andira, 2000.
- Gerhart, Hollenback J.R., Raymond A. Noe, dan Wright, P.M. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Cetakan Kedua Belas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003.
- _____. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hidayat, Dedy N. *Paradigma dan Metodologi Penelitian Sosial Empirik Klasik*. Jakarta: Departemen Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Indonesia, 2003.
- Indriantoro dan Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999.
- Mangkunegara, Prabu A. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Manullang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- _____. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall, 2005.
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Mulyono, Mauled. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Natabaya, HAS. *Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Konstitusi Press dan Tatanusa, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. *Management*. 8th Edition. USA: Prentice Hall, 2005.
- Ruky, Achmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia, 2006.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Silalahi, Berneth. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI, 2000.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta:

- Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.
- Suharyanto dan Agus Heruanto Hadna, Hadriyanu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Media Wacana, 2005.
- Susanto, Azhar. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Suyanto dan Sutinah (ed.), Bagong. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2006.
- Terry, George R. *Principles of Management*. 8th Edition. New Delhi: AITBS Publishers & Distributors, 1994.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.
- Burhani, MS. dan Hasbi Lawrens. *Kamus Ilmiah Populer*. Jombang: Lintas Media, tanpa tahun.
- Hornby, A. S. dan A. P. Cowie. *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. Edisi Keempat, Cetakan Ketiga. Suffolk: Oxford University Press, 1989.
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Diolah kembali oleh Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Balai Pustaka, 1987.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Panji, Yearry. *Makalah Metode Penelitian Komunikasi, Pendekatan Dalam Penelitian Sosial*.