

Perekrutan Tenaga Kerja pada PT Indo Spices Trading

Lia Liliawati, S.E, MM¹, Nyimas Anjungsari²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik
Sukabumi

Jl. Babakan Sirna No. 25 Kota Sukabumi Jawa Barat, Telp/Fax. (0266) 215417, Indonesia
lialiliawati@polteksmi.ac.id¹, nyimas1205@gmail.com

Abstrak

Perekrutan tenaga kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting bagi keberhasilan operasional dan pertumbuhan perusahaan. PT Indo Spices Trading, yang bergerak di bidang perdagangan hasil pertanian, menghadapi tantangan dalam merekrut tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan industri pertanian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses perekrutan tenaga kerja di PT Indo Spices Trading, termasuk strategi, metode yang digunakan, serta tantangan yang dihadapi. Melalui pendekatan kualitatif, data diperoleh dari wawancara dengan manajemen sumber daya manusia dan karyawan yang terlibat dalam proses perekrutan, serta dokumentasi terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Indo Spices Trading menggunakan kombinasi metode perekrutan tradisional dan modern, seperti kerjasama dengan institusi pendidikan dan penggunaan platform digital. Selain itu, tantangan terbesar yang dihadapi adalah keterbatasan tenaga kerja terampil di sektor pertanian dan tingginya tingkat turnover. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan mengembangkan program pelatihan internal dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Kesimpulannya, strategi perekrutan yang efektif dan adaptif sangat penting dalam mendukung operasional perusahaan serta mencapai visi perusahaan "Grow Together, Successfully Together".

Kata Kunci: perekrutan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia, PT Indo Spices Trading sektor pertanian, strategi perekrutan.

Abstrack

Employee recruitment is a crucial aspect of human resource management, playing an essential role in the operational success and growth of a company. PT Indo Spices Trading, operating in the agricultural trade sector, faces challenges in recruiting competent employees suited to the needs of the agricultural industry. This study aims to analyze the recruitment process at PT Indo Spices Trading, including strategies, methods used, and challenges encountered. Through a qualitative approach, data was collected from interviews with human resource management and employees involved in the recruitment process, as well as related documentation. The findings indicate that PT Indo Spices Trading employs a combination of traditional and modern recruitment methods, such as partnerships with educational institutions and the use of digital platforms. Furthermore, the main challenges faced are the scarcity of skilled labor in the agricultural sector and high turnover rates. To address these challenges, the company has developed internal training programs and initiatives to empower local workers. In conclusion, an effective and adaptive recruitment strategy is crucial in supporting the company's operations and achieving its vision of "Grow Together, Successfully Together."

Keywords: employee recruitment, human resource management, PT Indo Spices Trading, agricultural sector, recruitment strategy.

I. PENDAHULUAN

Perekrutan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan langsung terhadap keberhasilan operasional dan pertumbuhan sebuah perusahaan. PT Indo Spices Trading, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pertanian dan perdagangan, memiliki kebutuhan yang dinamis dalam hal tenaga kerja. Kebutuhan tersebut semakin meningkat seiring dengan perkembangan perusahaan dalam menghadapi permintaan pasar domestik maupun internasional. Oleh karena itu, PT Indo Spices Trading berupaya untuk terus menyempurnakan proses perekrutan demi mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan standar perusahaan.

Sebagai perusahaan yang memiliki visi "*Grow Together, Successfully Together*", PT Indo Spices Trading menempatkan perekrutan sebagai salah satu kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan kuantitas tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa kualitas, nilai budaya, serta kemampuan tenaga kerja yang direkrut dapat mendukung inovasi dan peningkatan mutu produk pertanian yang menjadi fokus utama. Hal ini sejalan dengan misi perusahaan yang mencakup inovasi dalam bidang hasil pertanian dan pemaksimalan potensi sumber daya lokal.

Jurnal ini akan membahas proses perekrutan tenaga kerja di PT Indo Spices Trading, mulai dari strategi, tantangan yang dihadapi, hingga dampak perekrutan terhadap performa operasional perusahaan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya manajemen perekrutan dalam mendukung pertumbuhan bisnis dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Perekrutan tenaga kerja adalah salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan mempertimbangkan kompetensi, efisiensi, dan kecocokan budaya dengan perusahaan. Proses ini mencakup berbagai tahapan, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja hingga seleksi kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi dan nilai-nilai perusahaan. Dalam konteks PT Indo Spices Trading, perekrutan tenaga kerja sangat penting untuk mendukung operasional perusahaan yang bergerak di

bidang perdagangan hasil pertanian. Oleh karena itu, pemahaman mengenai teori dan praktik perekrutan yang baik menjadi landasan dalam menjalankan proses ini secara optimal.

1. Definisi Perekrutan Tenaga Kerja

Menurut Dessler (2020), perekrutan tenaga kerja adalah proses menemukan dan menarik individu-individu yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia dalam suatu organisasi. Proses perekrutan harus dirancang untuk menemukan tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi kriteria teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi, budaya, dan tujuan strategis perusahaan.

Mondy dan Martocchio (2016) menambahkan bahwa perekrutan yang efektif melibatkan penggunaan berbagai saluran dan metode untuk menjangkau calon tenaga kerja potensial. Di dalamnya terdapat upaya untuk menggabungkan teknologi dengan metode tradisional dalam mendapatkan kandidat berkualitas.

2. Strategi Perekrutan Tenaga Kerja

Strategi perekrutan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi spesifik perusahaan. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang bergerak di sektor industri tertentu, seperti pertanian, sering kali menghadapi tantangan dalam merekrut tenaga kerja yang memiliki kompetensi teknis spesifik dan siap bekerja di lapangan. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan harus mengembangkan pendekatan yang bersifat inklusif, seperti pelatihan internal bagi pekerja baru atau menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan yang relevan.

Strategi perekrutan di perusahaan seperti PT Indo Spices Trading dapat melibatkan penggunaan sumber daya lokal sebagai bentuk pemberdayaan komunitas. Baron dan Kreps (1999) menunjukkan bahwa pendekatan perekrutan berbasis komunitas dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta mengurangi biaya perekrutan. Hal ini juga sesuai dengan misi perusahaan untuk memaksimalkan potensi daerah dengan sumber daya alam yang tersedia.

3. Perekrutan Berbasis Teknologi

Dalam era digital saat ini, teknologi memainkan peran penting dalam proses perekrutan.

Evans (2020) menekankan pentingnya penggunaan platform digital seperti portal rekrutmen dan media sosial untuk memperluas jangkauan kandidat potensial. Teknologi kecerdasan buatan (AI) juga dapat digunakan untuk menyaring kandidat berdasarkan kualifikasi dan kecocokan dengan budaya perusahaan. Perekrutan berbasis teknologi membantu perusahaan dalam mendapatkan kandidat dengan lebih cepat dan efisien, khususnya di pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Menurut Mishra dan Akman (2010), adopsi teknologi dalam proses perekrutan tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memberikan data yang lebih akurat dalam pengambilan keputusan terkait seleksi kandidat. di PT Indo Spices Trading, adopsi teknologi ini dapat berkontribusi pada proses yang lebih terukur dalam memilih tenaga kerja terbaik.

4. Tantangan Perekrutan di Sektor Pertanian

Sektor pertanian memiliki tantangan tersendiri dalam perekrutan tenaga kerja, terutama karena karakteristik pekerjaan yang seringkali dianggap berat dan kurang menarik bagi tenaga kerja muda (Anderson & Wilson, 2019). Dalam konteks Indonesia, tantangan ini diperburuk dengan keterbatasan tenaga kerja terampil di bidang pertanian modern (Setiawan, 2015).

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan yang komprehensif bagi karyawan baru, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan teknis dan operasional di lapangan (Agrawal & Singh, 2017). Selain itu, PT Indo Spices Trading dapat mengintegrasikan program pelatihan dengan upaya pemberdayaan tenaga kerja lokal untuk meningkatkan daya tarik pekerjaan di sektor pertanian.

5. Teori Matching dan Kesesuaian Organisasi

Teori *Person-Organization Fit* (PO-Fit) yang dikemukakan oleh Kristof-Brown et al. (2005) menyatakan bahwa kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan budaya dan tujuan perusahaan adalah faktor penting dalam keberhasilan perekrutan. Pada PT Indo Spices Trading, pencarian tenaga kerja yang cocok secara budaya dan nilai perusahaan menjadi penting untuk memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan visi "*Grow Together, Successfully Together*".

Sebuah studi oleh Chatman (1991) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, PT Indo Spices Trading harus mempertimbangkan aspek ini dalam setiap tahap perekrutan.









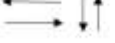

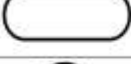






6. Perekrutan dan Dampak Terhadap Produktivitas Perusahaan

Proses perekrutan yang efektif akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Wright et al. (2001) menekankan bahwa tenaga kerja yang direkrut dengan proses yang baik akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan inovasi. Bagi perusahaan seperti PT Indo Spices Trading, perekrutan yang berkualitas dapat membantu dalam meningkatkan mutu produk pertanian dan mendorong inovasi di bidang produksi.

Menurut Ahsanul Husna Lubis., dkk, (2017:1536) bagan alir merupakan teknik analitis yang digunakan untuk menjelaskan aspek-aspek aplikasi secara jelas, tepat dan logis. Bagan alir menggunakan serangkaian simbol standar untuk menguraikan prosedur pengolahan transaksi yang digunakan oleh sebuah perusahaan, sekaligus menguraikan aliran data dalam sebuah sistem. Secara garis besar, simbol dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok sebagai berikut:

1. Input/Output: yaitu simbol menggambarkan alat atau media yang memberikan input kepada atau merekam output dari kegiatan pengolahan data.
2. Processing: merupakan simbol yang menunjukan jenis alat yang digunakan untuk mengolah data (dengan komputer atau dikerjakan secara manual).
3. Storage: merupakan simbol yang menggambarkan alat yang digunakan untuk menyimpan data yang saat ini tidak dipakai oleh sistem lain-lain.
4. Lain-lain: simbol yang menunjukan arus data dan barang. Simbol ini juga menggambarkan awal dan berakhirnya bagan alir, serta penjelasan-penjelasan tambahan pada bagian alir tersebut.

Tabel 2.1
Simbol – Simbol Bagan Alir (Flowmap)

No	Simbol	Nama	Keterangan
1		Dokumen	Digunakan untuk menggambarkan semua jenis dokumen yang merupakan formulir yang digunakan untuk merekam data.
2		Proses Online Komputer	Kegiatan proses dari operasi program komputer.
3		Proses Manual	Proses manual pada Flowmap.
4		File Harddisk	Media penyimpanan pada proses entry data dan proses komputerisasi.
5		Arsip Permanen	Tempat penyimpanan dokumen yang tidak akan diproses lagi.
6		Decision	Untuk menggambarkan keputusan yang harus dibuat dalam proses pengolahan data.
7		Online Storage	Untuk menggambarkan arsip komputer yang berbentuk online (di dalam memori komputer).
8		Arsip Sementara	Tempat penyimpanan data berupa arsip.
9		Garis Alir	Arus data.
10		Keyboard	Proses penyimpanan menggunakan keyboard.
11		Terminator	Untuk mulai atau selesai.
12		On-page connector	Penghubung pada halaman yang sama.
13		Off-page connector	Penghubung pada halaman yang berbeda.
14		Pita Magnetik	Untuk menggambarkan arsip komputer yang berbentuk pita magnetik.
15		Predefined Process	Lambang fungsi atau sub-fungsi.
16		Display	Lambang untuk mencetak keharum dalam layar monitor.
17		Input/output	Menyatakan proses input atau output tanpa tergantung jenis peralatannya.

III. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Hardani (2020:54) deskriptif adalah penelitian yang diarahkan unruk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejaina-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menereangkan saling berhubungan dan menguji hipotests.

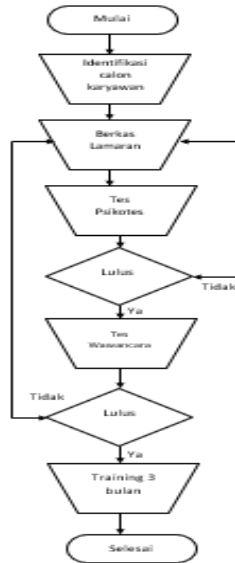
Adapun sumber data penelitian yang diperoleh penulis diantaranya sebagai berikut:

1. Data Primer
Adalah data yang diperoleh langsung dari objek oenelitian melalui: wawancara langsung dan obervasi.
2. Data Sekunder
Adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitain yang berasal dari literatur, studi pustaka dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.
Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis agar data yang diperlukan dapat diperoleh dengan sesuai dan dapat dianalisis dengan baik, maka penulis mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut:
 1. Wawancara (*interview*)
Merupakan metode dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, guna untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan Tugas Akhir.
 2. Studi Pustaka
Merupakan teknik pengumpulan data dengan memperoleh data sekunder yang diperoleh dari referensi lainnya seperti buku, jurnal, serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.
 3. Pengamatan (*observasi*)
Merupakan metode pengamatan dan pencatatan secara langsung dan sistematis dari obyek penelitian untuk memperoleh kegiatan yang ada di perusahaan.

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, PT Indo Spices Trading melakukan rekrutmen karyawan dengan tujuan untuk menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan yang ada di perusahaan demi kemajuan perusahaan. Proses rekrutmen pada PT Indo Spices Trading

dilakukan secara tertutup, yaitu dengan tidak mempublikasikan kepada seluruh masyarakat yang berminat untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan seperti memasang pengumuman lowongan kerja pada perusahaan dan luar perusahaan. Sebelum mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam prekrutan dan seleksi calon karyawan. Seleksi itu sendiri merupakan proses identifikasi dan penelitian orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu pada suatu perusahaan. Itu semua dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang siap diposisikan atau mengisi jabatan atau posisi tertentu. Untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas, tergantung pada sistem perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, PT Indo Spices Trading memiliki beberapa langkah atau prosedur rekrutmen yang diterapkan, Untuk mengetahui proses pelaksanaan penerimaan pegawai baru pada PT Indo Spices Trading yaitu sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1 Alur Prosedur Rekrutmen Karyawan PT Indospices Trading

1. Perusahaan terlebih dahulu mengidentifikasi calon karyawan yang dibutuhkan.
2. Setelah adanya berkas-berkas pelamar yang masuk, perusahaan melakukan seleksi dokumen, apabila kelengkapan dokumen sudah sesuai maka pelamar akan dipanggil

untuk mengikuti tes.

3. Bila pelamar lulus psikotes maka akan melanjutkan ketahap berikutnya yaitu tes wawancara.
4. Setelah itu perusahaan melakukan penawaran kerja kepada karyawan.
5. Tahap terakhir perusahaan melakukan system kontrak selama 3 bulan yaitu dalam kegiatan training, setelah dinyatakan lulus selama masa training maka pelamar dinyatakan menjadi karyawan tetap

A. Kendala-Kendala Rekrutmen Karyawan Pada PT Indospices Trading.

Prosedur penerimaan tenaga kerja bukan suatu kegiatan yang mudah, tentunya pada saat penerimaan tenaga kerja pada PT Indo Spices Trading terdapat hambatan atau kendala-kendala dalam prosesnya, berikut adalah hambatan atau Kendala-kendala dalam penerimaan tenaga kerja atau rekrutmen karyawan yang terdapat pada PT Indo Spices Trading:

a) Dalam proses mencari tenaga kerja PT Indo Spices Trading tidak membuat iklan lowongan pekerjaan seperti di media sosial, papan pengumuman dan iklan lainnya, tetapi PT Indo Spices Trading hanya mencari arsip lamaran yang lama yang masuk dibagian informasi, hal ini menyebabkan perusahaan kesulitan untuk mencari calon tenaga kerja yang memiliki potensi karena minimnya sumber tenaga kerja.

b) Adanya karyawan yang keluar dari PT Indo Spices Trading sebelum kontrak kerja selama 3 bulan karena ada kualitas pelamar masih dibawah standar kualifikasi perusahaan. yang sudah ditetapkan oleh perusahaan Pada saat pelatihan kerja kualitas pelamar masih dibawah standar kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Solusi untuk Mengatasi Kendala-kendala dalam Prosedur Rekrutmen Karyawan pada PT Indo Spices Trading Berikut adalah solusi untuk menghadapi kendala dalam

pelaksanaan rekrutmen karyawan di PT Indo Spices Trading:

- a) Untuk mengatasi sulitnya ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari dan minimnya sumber tenaga kerja, PT Indo Spices Trading telah melakukan cara dengan mempublikasikan melalui media sosial tetapi belum secara lebih luas seperti menyampaikan informasi tenaga kerja melalui papan pengumuman, media sosial, kantor penempatan kerja, dan iklan lain sebagainya. sehingga akan semakin banyak orang yang melamar ke perusahaan, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik dan sesuai dengan kualifikasi atau yang dibutuhkan oleh perusahaan akan semakin besar peluangnya.
- b) PT Indo Spices Trading telah mengupayakan adanya sistem kontrak yang lebih jelas dan rinci terhadap karyawan agar tidak banyak karyawan yang mengundurkan diri sebelum kontrak kerja yang telah ditentukan.
- c) Perusahaan memberikan pelatihan kerja yang tepat sasaran sesuai dengan posisi pekerjaan. Perusahaan memberikan pelatihan kerja yang tepat sasaran dan peserta diberikan kesempatan untuk bisa mengikuti pembelajaran posisi yang dibutuhkan.

V. KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian mengenai Prosedur Rekrutmen dan Seleksi karyawan pada PT Indo Spices Trading. Penulis mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan prosedur rekrutmen karyawan sudah berjalan dengan cukup baik, prosedur rekrutmen karyawan pada PT Indo Spices Trading dimulai dengan Perusahaan terlebih dahulu mengidentifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, berkas-berkas pelamar masuk, setelah itu seleksi dokumen apabila berkas pelamar sudah memenuhi persyaratan maka pelamar akan

dipanggil untuk tes psikotes, tes wawancara, selanjutnya bagi karyawan yang lulus tes wawancara maka perusahaan akan melakukan training selama 3 bulan kepada karyawan tersebut, setelah dinyatakan lulus selama masa training maka pelamar dinyatakan menjadi karyawan tetap.

2. Adanya kendala-kendala yang dihadapi dalam penarikan tenaga kerja pada PT Indo Spices Trading yaitu dalam proses mencari tenaga kerja PT Indo Spices Trading tidak membuat iklan lowongan pekerjaan seperti di media sosial, papan pengumuman dan iklan lainnya, tetapi PT Indo Spices Trading hanya mencari arsip lamaran yang lama yang masuk dibagian informasi, hal ini menyebabkan perusahaan kesulitan untuk mencari calon tenaga kerja yang memiliki potensi karena minimnya sumber tenaga kerja. adanya karyawan yang keluar PT Indo Spices Trading sebelum kontrak kerja selama 3 bulan karena ada karyawan yang mengundurkan diri, Pada saat pelatihan kerja kualitas pelamar masih dibawah standar kualifikasi perusahaan. yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
3. Solusi untuk menghadapi kendala dalam proses rekrutmen pada PT Indo Spices Trading Untuk mengatasi sulitnya ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari dan minimnya sumber tenaga kerja, PT Indo Spices Trading telah melakukan cara dengan mempublikasikan melalui media sosial tetapi belum secara lebih luas seperti menyampaikan informasi tenaga kerja melalui papan pengumuman, media sosial, kantor penempatan kerja, dan sebagainya. PT Indo Spices Trading telah mengupayakan adanya sistem kontrak yang lebih jelas dan rinci terhadap karyawan, Perusahaan memberikan pelatihan kerja yang tepat sasaran sesuai dengan posisi pekerjaan.

REFERENSI

- [1] Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 14, terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Yogyakarta: BPFE.
- [3] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- [4] Marwansyah, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ruky, A. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Simamora, H. (2015). Manajemen SumberDaya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [7] Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 10). Jakarta: Kencana.
- [8] Setiawan, B. (2015). "Tantangan Pengembangan Tenaga Kerja di Sektor Pertanian di Indonesia" jurnal Agribisnis Indonesia, 5(2), 150-163.
- Syafaruddin. (2017). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kinerja Karyawan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Umar, H. (2014). Strategi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

