



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 342-348

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif Organisasi.

Fuja Dinda Nabila¹, Sifa Pebriyanti^{2*}, Ahmad Akbar Susamai³

¹ Universitas Pamulang, ² Universitas Pamulang, ³ Universitas Pamulang

* Corresponding author: watashiwafuu@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 01 Oktober 2023 Disetujui 15 Oktober 2023 Diterbitkan 20 November 2023	<i>Dalam era globalisasi persaingan terjadi di berbagai bidang. Dengan banyaknya persaingan tersebut, mewajibkan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mereka miliki guna mendorong kesuksesan perusahaan dan mampu bersaing dengan para pesaing. Pada penelitian ini menganalisa peparuh sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif di perusahaan. Tujuan dari penulisan jurnal prosiding ini adalah untuk mengetahui sejauh mana perkembangan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Didapatkan hasil bahwa sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap keunggulan kompetitif.</i>
Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Pelatihan, Keunggulan Kompetitif	ABSTRACT <i>In the era of globalization, competition occurs in various fields. With that so much competition, it requires companies to increase the human resources they have in order to encourage the successful and be able to compete with competitors. This research analyzes the influence of recruitment, selection, competency, and training systems on competitive advantage in companies. The purpose of writing this proceedings journal is to determine the extent of research is an exploratory approach. The result showed that the recruitment, selection, competency, and training systems had a simultaneous and partial effect on competitive advantage.</i>
Keywords: Recruitment; Selection; Competency; Training; Competitive Advantage	

PENDAHULUAN

Adanya globalisasi membawa dampak terhadap perubahan lingkungan strategis. Globalisasi tersebut adalah suatu kejadian yang sangat dihindari oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu kondisi tersebut memicu munculnya persaingan diberbagai bidang. Agar mampu bersaing dan mencipitakan suatu perusahaan yang bisa memiliki keunggulan kompetitif, maka setiap perusahaan diwajibkan untuk siap berkembang dan mampu beradaptasi dengan segala perubahan-perubahan yang terjadi pada era

globalisasi dan diwajibkan untuk menciptakan sebuah inovasi yang kreatif. Sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mendukung jalannya suatu perusahaan.

Organisasi sebuah perusahaan tidak akan berjalan jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak memadai dalam segi kemampuan. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misi dan tujuan perusahaan dengan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Hal ini mengartikan sebuah perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait dengan peramalan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan.

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan, dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan dan kebijakan serta prosedur terkait tenaga kerja (Harahap, et al.,2023). Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab dalam merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja mereka (Hasibuan,2012)

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan agar memiliki kinerja yang unggul, mengembangkan kompetensi mereka, dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Hal ini mencakup memberikan dukungan, pelatihan, dan penghargaan yang tepat, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis, dalam mengelola aspek manusia dalam organisasi. Dengan pendekatan yang efektif, manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan karyawan yang berkualitas, termotivasi, dan bekinerja tinggi.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara,2018). Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia melibatkan interaksi antar manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja mereka (Hasibuan,2012). Menurut (Ajabar, 2020:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson 2017:5). Peran strategis manajemen sumber daya manusia: Menurut Busro 2018, manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam merumuskan kebijakan dan strategi terkait dengan pengelolaan SDM dalam organisasi, berikut adalah peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi:

- 1) Perencanaan stretegis SDM
- 2) Pengembangan budaya organisasi
- 3) Peningkatan kinerja organisasi
- 4) Pengembangan kepemimpinan
- 5) Manajemen perubahan organisasi
- 6) Pengembangan keunggulan kompetitif

Rekrutmen

Dalam konteks modern, pengertian rekrutmen secara bahasa dapat dijelaskan sebagai proses atau tindakan untuk mencari, memilih, dan menarik individu atau kandidat yang potensial, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mengisi posisi yang tersedia (Rumawas, 2018) Rekrutmen melibatkan langkah-langkah strategis dan praktis yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menjangkau calon pegawai yang berkualifikasi dan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang

ditentukan. Dalam konteks rekrutmen kerja, proses ini mencakup kegiatan seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyebaran informasi lowongan pekerjaan, seleksi dan penyaringan pelamar, serta penawaran dan penempatan pegawai yang berhasil. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam mengisi posisi baru, menggantikan pegawai yang keluar, atau mengantisipasi pertumbuhan dan perubahan di dalam organisasi (Sabrina, 2021). Sedangkan, dalam konteks global dan teknologi informasi yang berkembang pesat, rekrutmen juga telah meluas melalui platform online, jejaring sosial, dan berbagai metode pemasaran pekerjaan digital. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mencapai cangkupan yang lebih luas.

Dalam era kompetitif saat ini, keberhasilan organisasi bergantung pada keahlian karyawan yang dimiliki, salah satu faktor yang penting dalam menciptakan karyawan yang unggul adalah melalui rekrutmen yang efektif dan efisien. Berikut proses rekrutmen yang baik:

- 1) Keahlian dan pengalaman yang mumpuni
- 2) Memahami kebutuhan organisasi
- 3) Menarik calon karyawan yang berkualitas
- 4) Seleksi dan penilaian yang cermat
- 5) Proses onboarding yang efektif
- 6) Evaluasi dan peningkatan proses rekrutmen

Seleksi

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah “merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.” Seleksi digunakan untuk memilih individu atau elemen yang paling cocok atau sesuai dengan tujuan atau kebutuhan tertentu. Proses seleksi melibatkan penilaian, evaluasi, dan perbandingan terhadap kualifikasi, keterampilan, pengalaman, atau atribut lainnya yang relevan dengan kebutuhan yang diinginkan (Riniwati, 2016). Seleksi kerja mengacu pada proses sistematis dalam rekrutmen dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau posisi yang tersedia (Asmara, et al. 2020).

Tahapan-tahapan seleksi kerja:

- 1) Pengumpulan aplikasi
- 2) Seleksi administratif
- 3) Tes dan penilaian
- 4) Wawancara
- 5) Verifikasi referensi
- 6) Penentuan keputusan

Kompetensi

Kompetensi kerja merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan tugas-tugas tertentu dengan baik dalam lingkungan kerja (Raden, 2019). Menurut Hasibuan (2012), kompetensi kerja didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu dan diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Pengembangan kompetensi kerja:

- 1) Identifikasi kompetensi yang diperlukan
- 2) Penilaian kompetensi awal
- 3) Perencanaan pengembangan
- 4) Pelaksanaan pengembangan
- 5) Evaluasi dan umpan balik
- 6) Penerapan kompetensi

Pelatihan

Menurut Dessler dalam Agusta dan Sunanto (2013:1) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas mereka”. Menurut Ranupandojo 2008 dalam

(Iskandar, 2018:99) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan memutuskan penugasan teori dan keterampilan atas personal-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Terdapat beberapa tahap atau tingkatan kajian dalam memastikan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam pelatihan (Lolowang et al., 2016) yaitu:

- 1) Analisis organisasi menitik beratkan karyawan terhadap sebuah persepsi dalam organisasi tersebut yang mana pelatihan itu dibutuhkan.
- 2) Analisis operasi, karyawan dipandu untuk mendalami isi dari pelatihan yang dijalani untuk dilakukan oleh para tenaga kerja agar dapat bekerja dengan profesional
- 3) Analisis individual, untuk memastikan alangkah baik para karyawan atau pegawai yang sedang melaksanakan penyelesaian tugasnya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan proses atau peristiwa yang sedang berlaku saat ini yang dijadikan objek penelitian, kemudian data atau informasi dianalisis sehingga diperoleh suatu pemecahan masalah. Definisi yang dikemukakan oleh Moleong & Lexy J (2007) “penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah”. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan metode penelusuran data online. Perkembangan internet yang semakin pesat mampu menjawab berbagai kebutuhan masyarakat saat ini, sehingga hal ini memungkinkan para akademisi menjadikan media online sebagai salah satu media untuk penelusuran berbagai informasi, mulai dari informasi teoritis maupun data primer dan skunder yang dibutuhkan untuk penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam teori sumber daya manusia menempatkan manusia sebagai asset yang bernilai dalam organisasi. Pendekatan manajemen sumber daya manusia berdasarkan teori ini berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi karyawan sebagai asset yang berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan organisasi.

Melalui kebijakan dan praktik SDM yang inovatif, manajemen sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengembangkan keunggulan kompetitif organisasi. Mereka dapat merancang program pengembangan karyawan, mendorong kolaborasi dan tim yang efektif, memanfaatkan aplikasi HRM yang canggih, serta memastikan adanya pengetahuan dan keterampilan yang relevan dalam organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi untuk menjadi lebih adaptif, responsif, dan kompetitif dipasar.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa manajemen sumber daya manusia penting bagi kesuksesan organisasi (Sukmawati Marjuni, 2015):

- 1) Membangun tim yang berkualitas
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Memotivasi karyawan
- 4) Mengelola perubahan
- 5) Membangun budaya organisasi yang positif
- 6) Mengelola konflik dan masalah karyawan

Berdasarkan uraian diatas, manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang sangat signifikan Terhadap kesuksesan organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan maksimal, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, membangun budaya yang positif, dan menghadapi perubahan dengan lebih baik (Suprihanto & Putri,2021). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dianggap sebagai aspek yang strategis dan penting dalam pengelolaan organisasi.

Rekrutmen

Dalam era digital dan global yang semakin maju, rekrutmen dalam arti luas juga melibatkan penggunaan teknologi informasi dan platform online. Organisasi menggunakan situs web, media sosial, job board, aplikasi untuk menarik, memilih, dan mengamankan individu yang potensial yang lebih efektif dan efisien. Kegiatan rekrutmen dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, karena melalui rekrutmen yang cermat organisasi dapat menarik calon karyawan yang unggul dalam bidangnya. Dalam era kompetitif saat ini, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada keberadaan karyawan yang berkualitas. Salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan tim karyawan yang unggul adalah melalui proses rekrutmen yang efektif dan efisien (Anwar, 2020). Disinilah peran tim rekrutmen menjadi krusial. Tim rekrutmen bertanggung jawab untuk menarik, menyaring, dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penting untuk diketahui, bahwa rekrutmen tidak hanya melibatkan pencarian dan perekrutan calon karyawan, tetapi juga mencakup langkah-langkah selanjutnya seperti pengenalan, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang baru direkrut. Hal ini bertujuan untuk memastikan integrasi yang sukses dan kesesuaian karyawan dengan peran dan tanggung jawab yang diemban.

Organisasi mendapatkan banyak manfaat dari kegiatan rekrutmen yang diadakan oleh organisasi itu sendiri, diantaranya berikut ini:

- 1) Memilih individu dengan kualifikasi yang sesuai
- 2) Menemukan individu dengan kemampuan yang tepat
- 3) Peningkatan produktivitas
- 4) Peningkatan kolaborasi tim
- 5) Peningkatan inovasi dan kreativitas

Seleksi

Pada Teori person job fit theory, menyatakan bahwa ada kecocokan yang optimal antara individu dan pekerjaan yang akan menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja yang baik (Sinambela, 2021). Dalam konteks seleksi kerja, fokus diberikan pada mencocokkan kualifikasi, keterampilan, nilai-nilai, minat, dan karakteristik individu dengan tuntutan dan karakteristik yang ada. Oleh karena itu, seleksi memegang peran yang penting untuk organisasi memiliki sumber daya yang memiliki keunggulan kompetitif. Dalam seleksi kerja, penting untuk memastikan bahwa alat, tes, atau metode yang digunakan memiliki validitas dan realibilitas yang baik. Validitas mengacu pada sejauh mana alat atau tes dapat secara akurat memprediksi kinerja atau kemampuan kerja, sedangkan realibilitas mengacu pada konsistensi hasil yang diperoleh dari tes tersebut. Dengan melalui proses seleksi yang baik, organisasi dapat membangun sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk bekerja secara efektif, meningkatkan sinergi, dan mencapai hasil yang baik. Trend an inovasi dalam seleksi kerja terus berkembang seiring berjalannya waktu. Penting bagi organisasi untuk tetap up to date dengan trend dan memastikan bahwa metode seleksi yang digunakan relevan, objektif, dan menghasilkan pemilihan karyawan yang berkualitas.

Manfaat yang dihasilkan dari penerapan seleksi kerja yang baik adalah:

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Reduksi biaya perekrutan
- 4) Peningkatan relasi karyawan
- 5) Meningkatkan kepuasan karyawan
- 6) Membangun tim yang unggul

Kompetensi

Pentingnya kompetensi kerja dalam dunia kerja tidak bisa diremehkan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan, dan kuat agar dapat menghadapi tantangan serta mencapai tujuan organisasi. Kompetensi kerja yang baik membantu individu untuk menjadi lebih produktif, efisien, dan efektif dalam pekerjaan mereka.

Mengembangkan kompetensi kerja merupakan proses yang berkelanjutan. Individu dapat mengembangkan kompetensi kerja melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, dan

pembelajaran mandiri. Pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja dapat dilakukan oleh individu secara mandiri atau melalui program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, kompetensi kerja memainkan peran yang sangat penting. Kompetensi kerja mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh individu untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Kompetensi kerja juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki tenaga kerja yang kompeten akan mampu mencapai tujuan dan sasaran dengan lebih efektif.

Kompetensi kerja yang tepat dalam tim kerja memungkinkan koordinasi yang baik, kolaborasi yang efisien, dan pencapaian hasil yang lebih optimal. Dengan memiliki karyawan yang kompeten, organisasi dapat meningkatkan daya saing, meningkatkan kualitas, dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi sumber daya manusia untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Organisasi juga harus memperhatikan pengembangan kompetensi karyawannya agar tetap bersaing dan berhasil dalam lingkungan kerja yang terus berkembang. (Busro, 2018)

Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan oleh organisasi untuk karyawan memiliki dampak yang sangat signifikan untuk perkembangan dan peningkatan keterampilan sumber daya manusia yang dimiliki. Pelatihan yang efektif dan tepat guna tidak hanya menguntungkan bagi karyawan itu sendiri, tapi juga bagi perkembangan organisasi, oleh karena itu, pelatihan harus menjadi prioritas utama organisasi. Dengan adanya pelatihan, diharapkan karyawan akan bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi, dan meningkatkan keunggulan kompetitif di era persaingan saat ini.

Organisasi mendapat manfaat dari adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh organisasi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan efektif dalam metode menentukan keputusan dan menanggulangi masalah.
- 2) Memperbaharui pengetahuan dan keterampilan
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan daya saing

Adapun karyawan memiliki manfaat dari program pelatihan adalah:

- 1) Merangsang serta dapat mencapai peningkatan diri dan kepercayaan diri
- 2) Menumbuhkan kebahagiaan dalam bekerja dan dapat pengakuan
- 3) Meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan
- 4) Meningkatkan daya saing dan unggul secara kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian ini, diperoleh kesimpulan yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal. Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan, serta kegiatan-kegiatan tersebut harus dijalankan secara sistematis, konsisten, efektif, dan juga efisien sehingga menciptakan sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang unggul dan organisasi dapat bersaing di era global saat ini.

REFERENSI

- A, Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol 1)*. TOHAR MEDIA.
- Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM* Poliban Press
- Asmara Indahingwati, S.E., Nugroho, N. E., & S. E, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N, N, A., Widiawati, W., & Batubara, N. A. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media.
- Hasibuan, M, S.P. (2012) Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulyan, F.F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. Jurnal Sains Manajemen.1 (1)
- Riniwati, H. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Rumawas, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Unsrat Press.
- Sabrina.R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (vol 1). Umsu press
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.