

Sumber daya manusia merupakan inti dalam menjalankan operasional untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada sikap kerja pegawai atau unsur SDM. Para ahli manajemen sepakat bahwa unsur ini merupakan unsur organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. (Arma & Lubis, 2023) . Untuk kinerja organisasi, sumber daya manusia yang ada harus mempunyai kualifikasi dan klasifikasi. Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya terfokus pada upaya meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja sesuai dengan pemenuhan beban kerja dan tanggung jawabnya. Kriteria yang ditetapkan oleh organisasi menjadi dasar dalam menilai dan mengukur kinerja setiap pegawai. Eksistensi organisasi akan tetap terjaga dalam menghadapi segala macam perubahan dalam segala aspek yang mungkin terjadi dimasa yang akan datang apabila sumber daya manusia yang dimilikinya mempunyai kualitas yang baik. (Septian & Mustakim, 2022) .

Manajemen sumber daya manusia saat ini sedang mendapat sorotan tajam. Sumber daya manusia memiliki dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan sumber daya lainnya. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan keberhasilan organisasi di masa depan (Silvia et al., 2023) . Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dalam tugas pengelolaan organisasi. Sebaliknya jika sumber daya tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia memandang pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Riduwan et al., 2023) .

Perencanaan SDM merupakan suatu proses manajemen yang menentukan bagaimana cara memindahkan sumber daya manusia suatu perusahaan dari posisinya saat ini ke posisi yang diharapkan di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan mencari tahu bagaimana pendidik akan berpindah dari posisi target mereka dalam institusi di masa depan. SDM tingkat tertinggi berkolaborasi untuk melakukan serangkaian proses dan tindakan yang disebut sumber daya manusia untuk menyelesaikan masalah pada institusi (Merentek et al., 2023) . Beberapa uraian dan pandangan para ahli terkemuka terkait SDM melibatkan pemahaman peran dan kepentingan strategis sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Bagi semua orang yang bekerja pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia dapat didefinisikan dalam dimensi makro dan mikro. (Syahreza dkk., 2023)

SDM secara makro merujuk pada seluruh individu yang menjadi penduduk, baik penduduk suatu negara tertentu maupun individu yang bertempat tinggal di suatu wilayah tertentu dan telah mencapai usia angkatan kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja. Pada tataran mikro, Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disederhanakan sebagai individu atau orang-orang yang terlibat aktif dalam pekerjaan atau menjadi bagian dari suatu organisasi (Yosepha, 2023) . Mereka dapat diidentifikasi sebagai personel, karyawan, karyawan, pekerja, pekerja, dan sejenisnya. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah setiap individu yang menerapkan keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja atau memberikan kontribusi pada suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi lainnya pasti mempunyai kebijakan dan peraturan yang diberlakukan dalam menjalankan siklus organisasinya (Fitrianti, 2023) .

Hal ini juga berlaku dalam menjalankan permasalahan terkait HR yang ada. Tujuannya agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan memaksimalkan potensi setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Ramadhan, 2023) . Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih mendalam mengenai

peran, fungsi dan strategi keunggulan kompetitif pengelolaan sumber daya manusia (HRDM) berbasis mikro dan makro. (Safitri dkk., 2023) .

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kreativitas, kompetensi, profesionalisme dan produktivitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan SDM itu sendiri, ada baiknya kita menelaah terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan pengembangan (Khaeruman et al., 2024) Pengembangan adalah persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pembangunan memiliki arti yang berbeda-beda bagi para ahli di bidang ini, namun pada dasarnya pembangunan adalah suatu metode untuk memfasilitasi perubahan dan pengembangan nilai, pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Sementara itu, beberapa ahli lainnya menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan adalah kegiatan meningkatkan kemampuan unsur manusia dalam suatu organisasi dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara umum, termasuk meningkatkan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi permasalahan organisasi. (Hambali & Dinitri, 2024)

Dari rumusan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan merupakan suatu bentuk usaha dan kewajiban setiap pemimpin atau manajer, oleh karena itu merupakan hak setiap manusia dalam organisasi. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi itu sendiri. Artinya melalui sumber daya manusia yang terampil dan disiplin maka tugas-tugas organisasi akan lebih efektif dan efisien (Prabowo et al., 2024) . Jika terjadi ketidakseimbangan antara kebutuhan tugas tertentu dengan tingkat kemampuan sumber daya manusia, maka keterampilan dan kedisiplinan bawahan yang bersangkutan harus ditingkatkan (Aqilah et al., 2024) .

2. Langkah Pengembangan SDM

Perencanaan sumber daya manusia sebagai; proses manajemen dalam menentukan perpindahan sumber daya manusia suatu organisasi dari posisinya saat ini ke posisi yang diinginkan di masa depan. Dari konsep ini, perencanaan sumber daya manusia dipandang sebagai suatu proses yang linier, dengan menggunakan data dan proses masa lalu (jangka pendek) sebagai pedoman perencanaan di masa depan (jangka panjang) . (Ndoen dkk., 2023) Jadi, perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan strategis yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/pegawai di masa depan dalam suatu organisasi. (Irawan, 2023) .

Dalam perencanaan sumber daya manusia, organisasi mempertimbangkan implikasi rencana masa depan terhadap sifat tipe individu yang dibutuhkan serta keterampilan dan pelatihan yang diperlukan yang akan mereka perlukan) (Ratnaningrum et al., 2023) . Jeffrey A. Mello menambahkan ada 5 langkah yang harus dilakukan dan tujuan perencanaan SDM, yaitu:

- a) Mencegah kelebihan staf dan kekurangan
- b) Pastikan organisasi memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang tepat di tempat yang tepat dan waktu yang tepat
- c) Pastikan organisasi responsif terhadap perubahan lingkungan
- d) Memberikan arah dan koherensi terhadap seluruh aktivitas dan sistem sumber daya manusia
- e) Menyatukan perspektif manajer lini dan staf

Fakta

Setiap organisasi mempunyai orang-orang didalamnya, baik organisasi berskala kecil maupun besar, manusia atau manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah suatu organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut. Manusia atau pegawai dalam suatu organisasi biasa disebut dengan Sumber Daya Manusia atau SDM (Idrus, 2023) .

Sehubungan dengan kegiatan yang dilakukan suatu perusahaan atau organisasi, maka rencana yang harus dibuat adalah rencana kegiatan operasional yang harus dilaksanakan dalam satu periode untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan suatu bentuk kegiatan untuk menentukan apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya (Zarkasi et al., 2023) Perencanaan mencakup tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta serta membuat dan menggunakan asumsi-asumsi tentang masa depan dalam rangka memvisualisasikan dan merumuskan usulan kegiatan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil terbaik.

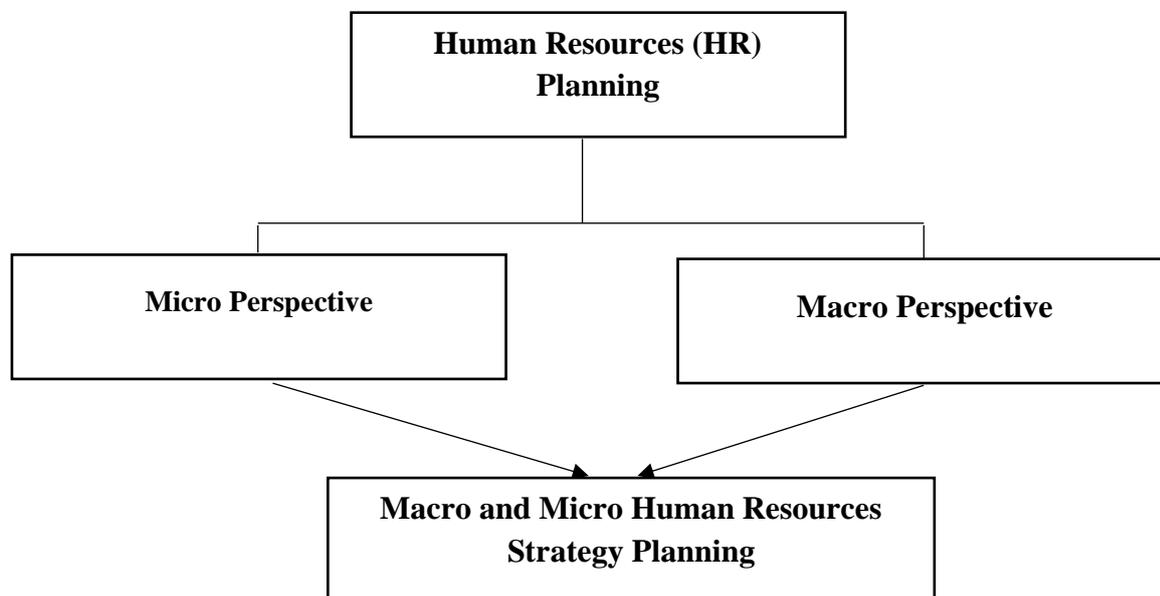
Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fakta yang telah diungkapkan peneliti, maka rumusan penelitian ini adalah bagaimana merencanakan strategi makro dan mikro serta langkah-langkah utama perencanaan SDM?

OBJEKTIF

Berdasarkan latar belakang dan fakta yang telah diungkapkan peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menyusun perencanaan strategis makro dan mikro serta langkah-langkah pokok perencanaan SDM.

KERANGKA



Gambaran kerangka perencanaan strategis makro dan mikro serta langkah-langkah utama perencanaan SDM

METODE

Metode dalam artikel ini menggunakan penelitian kepustakaan yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian. Tahapan studi kepustakaan dalam penelitian ada empat, yaitu menyiapkan peralatan yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengatur waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian (Menurut Zed, 2004). Pengumpulan data ini menggunakan metode pencarian sumber dan mengkonstruksinya dari berbagai sumber, misalnya buku, jurnal, dan penelitian yang telah dilakukan. Bahan pustaka yang diperoleh dari berbagai referensi dianalisis secara kritis dan harus mendalam guna mendukung dalil dan gagasan yang dituju.

HASIL DAN DISKUSI

Sumber daya manusia merupakan tolok ukur bagi suatu bangsa mengenai kemajuan dan kemunduran suatu negara. Hal ini tidak lepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin baik sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas suatu negara. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan awal dari perubahan paradigma berpikir guna meningkatkan produktivitas pada lembaga pendidikan. Secara khusus, kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan kekuatan fisik manusia tersebut. Perencanaan sumber daya manusia atau Human Resources Planning merupakan fungsi utama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. Dalam perencanaan ditentukan tujuan dan pedoman pelaksanaannya dan menjadi dasar pengendalian (Cahyadi et al., 2023).

Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta-fakta serta membuat dan menggunakan asumsi-asumsi tentang masa depan dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Rencana diartikan sebagai pernyataan tentang segala sesuatu yang diinginkan yang digambarkan dalam suatu pola atau peta, bagan, atau pernyataan bagian-bagiannya menurut pola tertentu. Salah satu definisi klasik perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya adalah pengambilan keputusan sekarang tentang apa yang akan dilakukan di masa depan (Harahap et al., 2023).

Ketika berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, fokusnya adalah pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen untuk memastikan bahwa organisasi memiliki ketersediaan tenaga kerja yang tepat untuk menempati posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, semuanya dalam rangka mencapai tujuannya. dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan, sudah tepat dalam hubungan ini walaupun dilihat secara kontekstual dalam arti berkaitan dengan pemenuhan kewajiban sosial organisasi, pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian tujuan pribadi organisasi. anggota organisasi yang bersangkutan.

Perencanaan sumber daya manusia tidak bisa hanya dipercayakan kepada tenaga profesional yang menangani masalah kepegawaian saja, namun harus melibatkan manajer yang memimpin unit kerja yang menjalankan fungsi pokoknya. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut guna melaksanakan rencana organisasi secara terpadu, perencanaan sumber daya manusia juga merupakan proses memperkirakan kebutuhan akan kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi untuk masa yang akan datang. mengambil langkah-langkah untuk memastikan kebutuhan dapat dipenuhi.

Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi suatu jabatan, a) menjamin ketersediaan tenaga kerja saat ini dan masa depan sehingga dapat dilakukan seseorang pada setiap pekerjaan, b) menghindari salah urus dan tumpang tindih dalam pelaksanaannya. tugas, c) memudahkan koordinasi, d) integrasi dan sinkronisasi sehingga produktivitas meningkat, e) menghindari kelebihan dan kekurangan pegawai, f) pedoman penetapan program (penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan pemberhentian karyawan) karyawan), g) pedoman mutasi (vertikal/horizontal) dan pensiun pegawai, h) menjadi dasar dalam melakukan penilaian pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu organisasi yang sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang ada di dalamnya, kepemimpinan organisasi merupakan suatu pola perilaku seseorang dalam hal ini berusaha mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia ada untuk menjamin organisasi mempunyai tenaga kerja yang berkualitas, memperoleh dan mempertahankan pegawai yang kompeten sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh manajemennya, antara lain peran pemimpin sebagai penggerak organisasi, pemimpin menyeimbangkan persaingan, meningkatkan produktivitas, mengambil keputusan untuk mengabdikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber

keunggulan kompetitif organisasi yang signifikan, banyak penelitian dari berbagai sumber baik di tingkat nasional maupun multinasional menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat memberikan kemajuan bagi organisasi melalui keunggulan kompetitif yang diciptakan oleh orang-orang yang berkualitas, maka manajemen Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif organisasi. bagian penting dari strategi organisasi, mencapai keunggulan kompetitif melalui karyawan mengharuskan seorang manajer mengubah pandangannya terhadap pekerja dengan menjalin hubungan kerja yang baik, memperlakukan mereka sebagai mitra, bukan sebagai biaya yang harus dihindari. (Mohammad dkk., 2023)

Tantangan mikro dan makro merupakan berbagai persoalan pertumbuhan dan perkembangan yang berada di luar kemampuan organisasi untuk dikendalikan, namun harus diperhitungkan karena pertumbuhan dan perkembangan mempunyai dampak positif dan negatif terhadap organisasi. Tantangan tersebut antara lain dalam bidang perekonomian: tidak dapat dipungkiri bahwa keadaan makro perekonomian, walaupun memperhitungkan fluktuasi yang terjadi (inflasi, stagnasi, resesi, depresi, tingkat pengangguran, suku bunga dan lain-lain), merupakan aspek perekonomian yang harus dipenuhi. diperhitungkan. Harus diakui bahwa tidak mudah untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut. Pasalnya, perekonomian saat ini diwarnai dengan ketergantungan tidak hanya pada tingkat domestik, namun pada tingkat multi level, regional, bahkan global. Bahwa resonansi suatu fenomena perekonomian di suatu negara atau wilayah dapat langsung dirasakan di wilayah lain (Kurniawan et al., 2023)

Berangkat dari anggapan bahwa setiap organisasi ingin mempertahankan eksistensinya, maka wajar jika diasumsikan bahwa organisasi akan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan seluruh fungsi organisasi dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor tantangan internal adalah: rencana strategis, anggaran, perkiraan produksi usaha dan kegiatan baru, desain organisasi dan penugasan kerja. Rencana strategis: pada hakikatnya setiap keputusan yang diambil manajemen pasti mempunyai pengaruh terhadap perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia. Semakin tinggi nilai strategis suatu keputusan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Anggaran: Secara umum diketahui bahwa anggaran adalah suatu program kerja suatu organisasi untuk jangka waktu tertentu yang dinyatakan dalam bentuk uang. Anggaran merupakan cerminan komitmen manajemen terhadap upaya mencapai target yang telah ditetapkan. Memang bukan menjadi tolok ukur bahwa kurangnya anggaran menjadi penyebab berkurangnya komitmen dalam mencapai tujuan sebelumnya. Perkiraan produksi dan penjualan: dalam menentukan rencana produksi dan volume penjualan, ada banyak faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi.

KESIMPULAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang tidak dapat dipisahkan dan wajib dimiliki oleh suatu organisasi. Hal ini merupakan investasi terpenting yang harus dilakukan terutama dalam peningkatan produktivitas organisasi pendidikan. Seberapa besar investasi sumber daya manusia mempengaruhi peningkatan dan efisiensi organisasi. Artinya, pilihan yang ada bukan antara mengembangkan sumber daya manusia atau tidak, melainkan pada bidang apa pembangunan itu dilakukan, dengan intensitas apa, melalui penggunaan teknik pembangunan apa. Sebenarnya pertanyaan ini harus dijawab oleh organisasi pemerintah nasional dalam berbagai aspek. Alasan mendasar dikatakannya hal tersebut adalah untuk menghadapi tuntutan tugas saat ini dan menjawab tantangan masa depan dalam pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kebutuhan mutlak bagi setiap lembaga yang memiliki sumber daya manusia.

REFERENSI

- Aqilah, HN, Junaidi, RP, Ishaq, M., & Ismail, I. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi* , 2 (1), 135–145.
- Arma, NA, & Lubis, K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .

- Cahyadi, N., S ST, M., Joko Sabtohadji, SE, Alkadrie, SA, SE, M., Megawati, SP, BI, MP, Khasanah, SP, Kom, M., & Djajasinga, IND (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Fitrianti, AN (2023). *EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Hambali, H., & Dinitri, S. (2024). Kelayakan Bisnis dari Aspek Sumber Daya Manusia pada Pembangunan Hotel di Bogor. *GARUDA (Penelitian Global tentang Pengembangan dan Kemajuan Pariwisata)*, 5 (2), 73–79.
- Harahap, TK, Hasibuan, S., Pratikna, RN, Ahmad, MIS, Novarini, NNA, Widiawati, W., Sanjaya, R., Rieso, AS, & Batubara, NA (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Idrus, I. (2023). Keunggulan dan Kelemahan Perencanaan SDM di Era 4.0. *JURNAL SIPATOKKONG BPSDM SULSEL*, 4 (1), 115–125.
- Irawan, E. (2023). Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Repositioning Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2 (2), 01–12.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7 (1), 41–50.
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, K., Putra, SA, Yuliyanti, E., Arianty, D., Sumiati, S., Metris, D., Librianty, N., & Mustahidda, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gudang Alungcipta, 1 (1).
- Merentek, TC, Sumual, TE, Usoh, EJ, & Kampilong, JK (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (1), 29–44.
- Mohammad, W., Fauziah, L., Lestari, A., Borut, A., Haryono, B., Tobing, DL, Suryana, D., Dewantoro, FH, Sutraningrat, IA, & Jamaludin, M. (2023). *Bunga rampai manajemen sumber daya manusia*.
- Ndoen, LM, Pulinggomang, Y., Hattu, L., & Isliko, T. (2023). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Universitas Nusa Cendana Kupang. *JURNAL MANAJEMEN Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*, 16 (1), 85–99.
- Prabowo, B., Samsudin, A., Widiyanti, RN, Gunawan, ATA, & Tarigan, NE (2024). Analisis Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Kecerdasan Buatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8 (1), 1793–1799.
- Ramdhan, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.
- Rusilowati, U., Supratikta, H., & Hendrawan, YP (2016, Agustus). Strategi Peningkatan Kompetensi Profesi melalui Knowledge Management untuk Mencapai Kinerja Perusahaan. Pada Konferensi Global tentang Bisnis, Manajemen dan Kewirausahaan tahun 2016 (hlm. 653-663). Pers Atlantis.
- Ratnaningrum, D., Hersona, S., & Suyaman, DJ (2023). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8 (1), 480–486.
- Riduwan, M., Khair, D., & Lestari, S. (2023). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN IMAM MUSLIM KECAMATAN SEI RAMPAH. *JURNAL UNISAN*, 2 (4), 436–445.

- Safitri, DA, Muslim, J., Triana, M., Putri, RA, Paraswati, S., & Riofita, H. (2023). ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* , 1 (5), 348–354.
- Septian, M., & Mustakim, S. (2022). PERENCANAAN SDM DAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUP SEKRETARIAT DAERAH. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis* , 1 (3), 365–374.
- Silvia, N., Saepudin, AA, Mufidah, N., & Amrullah, AMK (2023). Manajemen Perencanaan dan Pengorganisasian Pembelajaran Bahasa Arab. *Alibbaa': Jurnal Pendidikan Bahasa Arab* , 4 (1), 108–123.
- Supratikta, H., & Rusilowati, U. (2016). Analisis Strategi Pengelolaan dan Pengembangan Pelabuhan Perikanan Samudera Nizam. *IJABER*, 14(13), 9343-9358.
- Syahreza, DS, Hakim, AZ, Siregar, NZ, Yulia, D., & Nasution, AH (2023). Keunggulan Bersaing: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* , 1 (4), 100–111.
- Yosefa, SY (2023). PENINGKATAN KINERJA MELLUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis* , 1 (1), 66–70.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, NH, Laily, N., Febrian, WD, Triono, F., Yulianti, E., Fajar, F., Amandin, A., & Irawan, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Seni Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia, dan Hubungan Manusia)* .
- Ayuningtyas, R., Setyano, NW, & Erfanto, RY (2013). Analisis Peningkatan Produktivitas Dan Efisiensi Kerja Dengan Penerapan Kaizen. *Jurnal Teknik Industri* , 175-186.
- Fariz, M., Choiri, M., & Eunike, A. (2013). Analisa Minimalkan Cacat Limbah Dengan Value Stream Mapping (Studi Kasus PT X, Supplier PT Philips Indonesia). *Jurnal Teknik Industri* , 302-312.
- Fatkurrohman, A., & Subawa. (2016). Penerapan Kaizen Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Kualitas Produk Pada Bagian Banbury PT batu jembatan Ban Indonesia. *Manajemen Administrasi* , 14-31.
- Gaspersz, V. (2010). *Panduan Eksekutif Untuk Menerapkan Lean Six Sigma Strategi Dramatis Reduksi Cacat/Kesalahan, Biaya Inventaris, Dan Memimpin Waktu Dalam Waktu Kurang Dari 6 Bulan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Handoko, T. H. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ilyas, MD, & Supriyanto, H. (2016). Peningkatan Kualitas Produk Pupuk Organik P-126 Dengan Menggunakan Metode Lean Manufacturing (Studi Kasus Pt Molindo Raya Industri). *Jurnal Teknik Industri* , 141- 147.
- Khannan, MS, & Haryono. (2015). Analisa Penerapan Lean Manufacturing Untuk Menghilangkan Pemborosan Di Lini Produksi PT Adi Satria Abadi. *Jurnal Teknologi Industri* ,47-54
- Martono, R. (2015). *Manajemen Logistik Terintegrasi*. Jakarta: PPM.
- Maryani, R., & Suliantoro, H. (2015). Penerapan Sistem Lean Enterprize Pada Pengolahan Ikan Rajungan Pt Windika Utama. *Jurnal Teknik Industri* , 1-12.
- Nasution, AH, & Prasetyawan, Y. (2008). *Perencanaan dan Pengendalian Kualitas Produksi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nugroho, A., Ainuri, M., & Khuriyati, N. (2015). Reduksi Pemborosan Untuk Perbaikan Vluue Stream Produksi "Mi Lethek" Menggunakan Pendekatan Lean Manufacturing. *Jurnal Teknologi Pertanian* , 205- 211.

- Puspitasari, D., & Fajarusman, HB (2017). Usulan Perbaikan Untuk Mereduksi Cacat Pada Produk Totem Coat And Hat Stand Dengan Pendekatan Lean Manufacturing Dan Analisis Pohon Kesalahan Motode. *Jurnal Teknik Industri* , 1-15.
- Rohman, MR, Sugiyono, & Erfanto, RY (2013). Penerapan Lean Manufaktur Menggunakan WRM, WAQ Dan VALSAT Untuk Mengurangi Waste Pada Proses Finising (Studi Kasus PT Temprina Media Grafika Nganjuk). *Jurnal Teknik Industri* , 907-918.
- Sinulingga, S. (2013). *Perencanaan Da Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tiarso, FE, Choiri, M., & Hamdala, I. (2013). Upaya Pengurangan Sampah Di Bagian Pre Spring Dengan Pendekatan Lea