

ANALISIS PELATIHAN KERJA KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PADA CV.WAHANA TERPADU KOTA BANJARBARU

Siti Norhidayah¹, Akhmad Samhudi², Syahrani³

**Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB
E-mail :nhdayka@gmail.com**

ABSTRAK

CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan batu bara.

CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru beralamat diJalan Panglima Batur Timur No. B 29, Kota Banjarbaru 70712, Kalimantan Selatan, Indonesia.

Perumusan masalah ini adalah sejauh mana sistem pelatihan kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan usaha CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru. Pelatihan bertujuan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan kelak lebih efisien, dan dapat berkembang. Bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya pada para karyawan dituntut harus bekerja keras, penuh tanggung jawab dalam bekerja. Adapun masalah yang dihadapi oleh CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru adalah kurangnya semangat dan gairah kerja, kurangnya pengetahuan karyawan yang terakhir kurangnya kesempatan bagi para karyawan untuk menambah wawasan yang membawa pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Untuk menunjang kualitas keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah diatas, adalah dengan cara meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan serta meningkatkan semangat kerja bagi para karyawannya, sehingga menghasilkan sumber day manusia yang berkualitas dan professional yang diperlukan perusahaan dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul diprerusahaan dan perkembangan globalisasi yang sangat kompetitif serta mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian, ternyata kebijakan perusahaan yang ditetapkan sebelum mengacu pada perkembangan sumber daya manusia, untuk itu dengan cara melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan, sehingga diharapkan produktivitas karyawan dapat lebih dtingkatkan, serta kesalahan yang telah dilakukan oleh perusahaan dapat diperbaiki dimasa yang akan datang. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mengatasi, masalah diatas adalah engan cara meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pendidikan pelatihan serta meningkatkan semangat kerja bagi karyawan sehingga sumber daya manusia berkualitas dan professional yang diperlukan perusahaan dalam menghadapi masalah yang timbul diprerusahaan.

Kata Kunci : Analisis Pelatihan Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja

ABSTRACT

CV.Wahana Integrated Banjarbaru City is a company engaged in coal transportation services.

CV.Wahana Integrated Banjarbaru City is located at Jalan Panglima Batur Timur No. B 29, Kota Banjarbaru 70712, South Kalimantan, Indonesia.

The formulation of this problem is the extent to which the job training system is implemented in an effort to improve the business of CV.Wahana Integrated Banjarbaru City. The training aims to make employees able to do work later more efficiently, and can develop. For someone to develop themselves in the employees are required to have to work hard, full responsibility for work. The problems faced by CV.Wahana Integrated Banjarbaru City is the lack of enthusiasm and passion for work, the lack of employee knowledge, the last is the lack of opportunities for employees to add insight that brings influence on the quality of human resources. To support the quality of the company's success in overcoming the problems above, is to increase human resources by conducting education and training and increasing employee morale, so as to propose quality and professional human resources needed by the company in dealing with problems that arise in the company and the development of globalization which is very competitive and accelerates the achievement of company goals. The results of the research, it turns out that the company policy is determined before referring to the development of human resources, for that by

conducting education and training activities, so that employee productivity is expected to be increased, and mistakes made by the company can be corrected in the future. To support the company's success in overcoming, the problem above is how to improve human resources by conducting training education and increasing employee morale so that the qualified and professional human resources needed by the company in dealing with problems that arise in the company.

Keyword : Employee Job Training Analysis to Improve Performance

PENDAHULUAN

Setiap bisnis atau usaha yang dilakukan oleh setiap perusahaan pasti mempunyai masalah yang sangat erat dengan masalah kinerja karyawan, masalah kinerja karyawan sering kali menjadi penyebab atau faktor yang sangat berpengaruh bukan hanya kepada perusahaannya namun seluruh karyawan di dalamnya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, dan pelatihan kerja, maka tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja adalah faktor penting dari kinerja karyawan, dalam memberikan pelatihan yang bervariasi, misalnya memberikan tingkat penghargaan pada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, karena dengan begitu dapat memberikan kesempatan untuk lebih maju dalam bekerja.

Sebuah perusahaan didirikan pasti memiliki sebuah tujuan agar dapat terus maju dan berkembang dari tahun ke tahun, salah satu tujuannya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu. Dalam mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor pendorong yang dapat memberikan pengaruh baik dalam tercapainya

tujuan tersebut. sedangkan strategi peningkatan kinerja adalah suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, agar dapat berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan bukan ditentukan oleh karyawan atau sumber daya manusia (SDM), tetapi keberhasilan suatu perusahaan itu ditentukan dari kegiatan pendayagunaan staf atau karyawan itu sendiri. Pendayagunaan itu dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan itu perlu dorongan terhadap karyawan agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan perusahaan.

CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru memiliki karyawan sebanyak 44 orang tenaga kerja di bidangnya dan dengan masing-masing tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan teknik observasi dan interview. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan objek secara nyata dan apa adanya guna mengetahui nilai suatu *variable*.

perusahaan agar hasil pelatihan yang diperoleh menjadi efektif :

- 1) Pentingnya pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan ingin berkembang, maka

PEMBAHASAN

Masalah Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru.

Untuk mengatasi berbagai macam permasalahan yang ada menurut penulis adanya pelatihan bagi karyawan yang ada diperusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru.

Dalam pelaksanaan pelatihan ini ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh

pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan harus memperoleh perhatian yang sangat besar. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Maka pentingnya program pelatihan dan pengembangan sebagai suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- (1) Sumber Daya Manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini bisa terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya.
- (2) Dengan adanya kemajuan ilmu teknologi jelas akan mempengaruhi suatu perusahaan. Oleh sebab itu adanya jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, kemampuan orang yang menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang serta diperlukan oleh jabatan tersebut.
- (3) Didalam organisasi atau perusahaan merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan kerja bagi para karyawan atau diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa sekarang ini.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan,

memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami informasi yang disampaikan perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

- 2) Proses pelatihan dan pengembangan untuk perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku yang harus terjadi pada perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru adalah bentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pelatihan. Proses pelatihan dan pengembangan itu sendiri dari (sasaran pelatihan) dan *output* (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

Pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan sebagai upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena perusahaan ini harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar perusahaan tersebut. Maka kemampuan Sumber Daya Manusia atau karyawan itu harus ditingkatkan dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan, siklus pelatihan dan pengembangan untuk perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru.

Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan perusahaan. Tahap ini pada umumnya mencakup 3 jenis analisa, yaitu :

(1) Analisis pribadi (individu)

Adalah analisis ini berfokus pada orang itu sendiri, analisis ini berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam organisasi yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan dibidang tertentu. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui observasi wawancara dan lain-lainnya.

(2) Analisis pekerjaan

Adalah untuk mengetahui yang akan diajarkan atau diberikan dalam pelatihan dan perkembangan, agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis pekerjaan adalah untuk memperoleh informasi tentang : Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan

1. Tugas-tugas yang dilakukan pada saat itu.
2. Tugas yang seharusnya dilakukan, tetapi belum atau tidak dilakukan karyawan
3. Sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

(3) Analisis organisasi

Adalah analisis yang membantu perusahaan atau organisasi untuk memprediksi tentang strategi bisnis dimasa depan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasinya. Analisis organisasi pada dasarnya adalah penentuan banyaknya karyawan yang perlu dilatih untuk tiap-tiap klasifikasi pekerjaan. Cara untuk memperoleh informasi-informasi ini ialah melalui wawancara atau pengalaman.

Dari ketiga jenis analisis seperti yang diuraikan diatas diharapkan akan keluar status

kemampuan atau lebih tepat dikatakan kinerja pada karyawan perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru.

3) Pelatihan sebagai komponen pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru

karyawan dalam suatu organisasi sebagai sumber daya manusia, dan sebagai hasil proses seleksi harus dikembangkan, agar kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan. Oleh sebab itu, pusat pelatihan dan setiap institusi tugas pokoknya adalah melaksanakan pelatihan pegawai atau karyawan dilingkungan institusi tersebut dan akhirnya juga membawa dampak terhadap pengembangan organisasi yang bersangkutan.

Meskipun fokus pelatihan ini adalah kemampuan fisik karyawan dalam menangani tugas atau pekerjaannya tetapi bukan berarti meninggalkan kemampuan-kemampuan lain (sikap dan pengetahuan), pengertian yang menunjang keterampilan perlu juga diberikan pada pelatihan tersebut.

Suatu perusahaan yang baik mampu mengantisipasi masa depan masyarakat, sehingga ia harus menyusuri program-program atau kegiatan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengantisipasi.

Dengan kata lain perusahaan tersebut harus tumbuh dan berkembang yang seirama dengan perkembangan zaman, maka harus didukung oleh kualitas karyawan yang memadai, oleh karena itu diperlukan pengembangan karyawan.

Pengembangan karyawan dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan perusahaan. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan dirancang untuk

memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi untuk suatu perusahaan dalam bergerak ke masa depan.

1. Metode pelatihan yang disarankan
Metode ini merupakan salah satu factor yang menentukan dalam mencapai efektivitas suatu program latihan, metode pelatihan haruslah sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan karena itu dalam program pendidikan harus diperhatikan metode yang harus dipakai dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, menurut pengamatan penulis metode yang tepat untuk kegiatan pelatihan karyawan pada perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru adalah sebagai berikut.

(1) Sistem Magang

Sistem ini dipergunakan cara yang paling sederhana dan baik karena dalam sistem ini para peserta terjun langsung kelapangan sesuai dengan prinsip kerja sambil belajar.

(2) Sistem peragaan

Sistem ini merupakan untuk keterampilan tertentu dengan melihat secara langsung oleh para instruktur untuk bekerja pada bagian operasional sistem ini sangat sesuai karena para karyawan yang umumnya memilih latar belakang pendidikan relative kurang tinggi dapat melihat langsung bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan tanpa banyak melampaui teori.

(3) Sistem Bimbingan

Sistem ini mengajarkan para pekerja tentang pengetahuan untuk memahami secara mendalam tentang pendidikan mental, cara menghadapi suatu pekerjaan dan bagaimana agar loyalitas kerja tetap tinggi.

(4) Sistem praktek

Sistem ini para peserta/karyawan diminta untuk melakukan suatu keterampilan yang diajarkan dalam program pelatihan, diharapkan sistem ini para peserta/karyawan dapat langsung bekerja.

(5) Sistem Kombinasi

Sistem ini pada dasarnya tergantung pada sasaran yang akan dicapai oleh suatu perusahaan, system ini lebih fleksibel karena akan mempercepat pencapaian tujuan program pelatihan yang dilaksanakan.

Adapun manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan hubungan antara manusia sertaimplementasi kebijakan perusahaan yaitu manfaat individual :

(1) Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif

(2) Melalui pelatihan dan pengembangan, mengubah motivasi dari pengakuan prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab.

(3) Membantu dan mendorong serta mencapai

- pengembangan kepercayaan diri.
- (4) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan.
 - (5) Mengarahkan seseorang pada tujuan personal sambil memperbaiki keterampilan.
 - (6) Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan dan pelatih.
 - (7) Mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar
 - (8) Membantu mengurangi rasa khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

Sebelum pelatihan dapat diselenggarakan, kebutuhan akan hal itu perlu dianalisis lebih dahulu. Hal tersebut adalah langkah atau tahapan penilaian dalam proses pelatihan. Penilaian kebutuhan karyawan menentukan terjadinya perbedaan antara syarat-syarat pekerjaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Dalam tahap penilaian ini, kebutuhan penilaian dari perusahaan, pekerjaan, dan kebutuhan individual perlu dianalisis dahulu, jenis dan metode pengumpulan yang berbeda dapat dipergunakan pada tiap tingkat. Arti dari sumber dan metode yang digunakan, dianalisis pada tingkat berbeda yaitu :

1. Penilaian Kebutuhan Perusahaan

Untuk menganalisis kebutuhan sebuah perusahaan, seseorang harus mengkaji usulan pelatihan dalam kaitannya dengan tujuan, sasaran, dan strategi perusahaan, bila

tujuan dan strategi perusahaan sudah ditentukan dan factor penentu sudah pula diidentifikasi, maka seharusnya dapat diidentifikasi segi kelemahan nyata atau potensial yang dapat dikoreksi melalui pelatihan.

2. Penilaian Kebutuhan Tugas

Tujuan penilaian kebutuhan pekerjaan adalah syarat-syarat khusus pekerjaan yang dipersoalkan. Pemegang jabatan dapat diwawancara untuk menentukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan dan penilaian dapat menentukan yang seharusnya dikerjakan. Karyawan dapat diamati secara actual yang sedang mereka kerjakan.

3. Penilaian Kebutuhan Karyawan

Penilaian Kebutuhan Karyawan menentukan terjadinya perbedaan antara syarat-syarat pekerjaan keterampilan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kekuatan dan kelemahan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sangat ditentukan faktor-faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal dapat berubah keterampilan, pengetahuan dan sikap, motivasi yang berpengaruh terhadap kemampuan kerja nyata yang berada dibawah kemampuan kerja standar perusahaan. Sementara

faktor eksternal dapat berupa iklim kerja dan persaingan pasar kerja. Dengan kata lain, melalui pelatihan, karyawan dapat mengatasi kekurangan kemampuan kerjanya. Bagi pengembangan sumber daya manusia, setiap bentuk pelatihan hendaknya ditinjau dari sudut pengembangan kinerja karyawan.

Tujuan adalah sebuah pernyataan tentang kehendak terjadinya perubahan dari sebuah proses. Dalam pencapaian harapan tujuan dan hasil pelatihan harus dapat diamati dan diukur, dengan lamanya waktu pelatihan dan upaya pencapaiannya dapat dikelola dengan baik. Dalam pelatihan dapat ditinjau dari segi sisi individu karyawan perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru, perubahan yang diinginkan dapat berupa sikap, pengetahuan, dan pengembangan karir. Sementara ditinjau dari kepentingan perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru adalah tercapainya kinerja yang maksimum sebagai sebuah hasil pelatihan yang terjadi pada perusahaan CV. Wahana Terpadu Kota Banjarbaru.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru didirikan pada tahun 2007 berdasarkan data akta notaris yang beralamat di Jalan Panglima Batur No. B 29 Kota Banjarbaru 70712 Kalimantan Selatan, Indonesia dan perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru adalah sebuah

perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan batu bara.

- 2) Karyawan perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru ini masih terdapat kurang semangat kerja dan disiplin kerja serta kurangnya keterampilan yang memindai hal ini disebabkan kurang terlaksananya pelatihan secara insentif bagi karyawan.
- 3) Perusahaan CV.Wahana Terpadu Kota Banjarbaru ini belum mengikuti atau melaksanakan pelatihan bagi karyawan untuk menumbuhkan loyalitas kerja yang tinggi sebab perusahaan beranggapan bahwa dengan pengalaman yang mereka miliki sudah cukup untuk mengatasi permasalahan yang ada. Tetapi kenyataannya dalam melaksanakan pekerjaan masih terdapat kesalahan serta tidak adanya tanggung jawab.
- 4) Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan yang belum pernah dilakukan, sehingga kelebihan dan kekurangan tersebut tidak diketahui pasti oleh perusahaan.
- 5) Orang-orang yang terlatih atau terdidik dapat mempergunakan pikiran secara kritis
- 6) Memperbaiki cara kerja dan moral
- 7) Membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama.
- 8) Para karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien

2. Saran-saran

Dengan terselesaikannya penulis skripsi ini, maka penulis menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan proses pengembangan

lebih lanjut. Adapun saran-saran yang dimaksud diantaranya sebagai berikut :

- 1) Perusahaan hendaknya menyusun suatu rencana atau program pelatihan bagi karyawan yang lama maupun yang baru agar mereka dapat mempunyai kepercayaan dari dalam pengetahuan yang lebih memadai kendala yang akan dihadapi.
- 2) Pelaksanaan pelatihan sebaiknya dilaksanakan secara *continue*, konsisten.
- 3) Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu mereka untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Penghargaan ini berupa bonus, tunjangan dan lain-lain.
- 4) Pelaksanaan pelatihan sebaiknya dibarengi dengan evaluasi terhadap kerja karyawan paling tidak 3 (tiga) bulan sekali untuk melihat sejauh mana efektivitas kerja yang dilakukan setelah mengikuti pelatihan.
- 5) Pola pelatihan dan pengembangan perlu didasarkan pada kebutuhan karyawan peserta pelatihan itu.
- 6) Bentuk-bentuk pelatihan dan pengembangan disesuaikan

dengan seragam dan beragam kebutuhan karyawan peserta pelatihan itu

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, 2001. Manajemen Personalia (*Manajen Sumber Daya Manusia*), cetakan kesembilan, Ghalia Indonesia Jakarta.

Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kharisma Putri Utama

Fautino Cardoso Gomes, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
M. Manulang, Marihot AMH Manulang, 2001. *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada Univercity Press, Yogyakarta

Santoso,B, 2010. Skema dan Mekanisme Pelatihan : Panduan Penyelenggaraan Pelatihan. Yayasan Terumbu Karang Indonesia.

Sjafri Mangkuprawira, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* srategik, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Soekidjo Notoatmodjo, 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta

Yohanes Arianto Budi Nugroho. 2019. Pelatihan da Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta