

## **ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI MEUBEL INDRA DI KOTABARU**

**Rizki Nur Farida, Lamsah, Farida Yulianti**

**Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM16.31.1031  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1125126201  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1121076901**

E-mail : [kikirizkinf128@yahoo.co.id](mailto:kikirizkinf128@yahoo.co.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana Industri Meubel Indra di Kotabaru melakukan pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan serta menggunakan literature buku-buku sebagai referensi. Hasil Penelitian menunjukkan : Bahwa kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya.

Kata Kunci : Analisis; Pengembangan; Sumber Daya Manusia

---

### ***ABSTRACT***

This study aims: This study aims to determine the extent of Indra Furniture Industry in Kotabaru to develop human resources that are advanced to improve company performance. This research uses descriptive qualitative method, that is field research or object research which discusses data that is conducted by means of research carried out directly into activities and conduct interviews directly with company leaders and use literature books as a reference. Research results show: the importance of considering the knowledge of company owners about the importance of developing human resources. In the company it is clearly seen that the system used in the company's activities still uses traditional methods, both in terms of management and use of its human resources.

Keywords: Analysis; Development; Human Resources

## **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga banyak perusahaan yang mengubah sistem manajemen sumber daya manusianya dari sistem yang tergantung peraturan dan prosedur menjadi suatu sistem yang mengacu pada kebutuhan karyawan, sehingga dapat memberdayakan karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk di dalamnya lembaga pendidikan yaitu sekolah. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia atau guru yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan tujuan pendidikan ideal semakin dibutuhkan. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan guru perlu dikembangkan.

Pemberdayaan karyawan diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Untuk pencapaian kinerja karyawan yang tinggi, seluruh faktor yang mendukung hal tersebut perlu mendapat perhatian. Hal itu disebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan terletak pada tinggi atau rendahnya kinerja dari masing-masing individu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, termasuk karyawan sebagai tenaga kerja yang menjadi salah satu bagian terpenting dalam perusahaan. Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia merupakan kunci utama.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi unsur manusia sebagai pelaksana merupakan faktor yang sangat menentukan. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki kekuatan, kemampuan dan nalar yang rasional serta memiliki potensi yang dapat dikembangkan secara totalitas. Kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan, yang tinggi diyakini oleh para ahli akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi perusahaan.

Dalam rangka peningkatan keahlian dan kompetensi karyawan ada beberapa metode yang dapat ditempuh, salah satu di antaranya adalah program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, maupun kegiatan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan organisasi.

Berbagai upaya yang ditawarkan oleh kebanyakan perusahaan adalah dengan kompensasi, promosi, gaji, program pelayanan kesejahteraan dan pelatihan. Namun semua hal tersebut kembali lagi kepada karyawan itu sendiri. Bagaimana dengan tanggapan karyawan terhadap upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi mereka. Untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja maka perusahaan dituntut untuk melakukan kegiatan pelatihan dengan cara memberikan pelatihan yang tepat pada tenaga kerja. Dengan cara ini diharapkan karyawan atau tenaga kerja bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan, sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

## **Metode**

Untuk mendapatkan pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka diperlukan suatu penelitian yang merupakan rangkaian dari langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis dan terencana melalui metode tertentu. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Meubel Industri Meubel Indra di

Kotabaru yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan segala jenis dan bentuk meubel.

Penelitian difokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pelatihan karyawan.

Dalam mengadakan penelitian untuk mendapatkan data metode yang digunakan yaitu :

1) Library Research

Adalah melakukan penelitian kepustakaan atau studi literatur dengan mempelajari buku-buku ilmiah, atau tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Field Research

Adalah merupakan penelitian dengan cara terjun langsung pada objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode ini adalah :

(1). Interview

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak bersangkutan untuk mendapatkan data atau keterangan yang diinginkan. Dalam hal ini yang menjadi objek antara lain adalah manajer personalia, bagian produksi, maupun beberapa pihak yang terkait di Industri Meubel Indra di Kotabaru. Disitu akan didapatkan data yang diperlukan berhubungan dengan masalah pelatihan kerja.

(2). Observasi ( pengamatan )

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap subjek penelitian.

(3). Dokumentasi

Dengan mempelajari catatan dan dokumen yang memuat data-data yang menunjang penelitian.

2) Teknik Analisis Data

Data yang dapat dikumpulkan, ditabulasikan, dan dianalisis. Dalam menganalisis data, penulis mengadakan analisa terhadap penelitian karyawan dan perusahaan sehingga ditemukan solusi yang pada akhirnya ditemukan langkah-langkah strategis pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Industri Meubel Indra di Kotabaru.

### **Hasil dan pembahasan**

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di lapangan, bahwa masalah yang timbul pada Industri Meubel Indra di Kotabaru adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya. Dalam hal ini Pimpinan perusahaan merasa bahwa pengembangan sumber daya manusia tidaklah penting untuk diterapkan dengan khusus, padahal pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai

perencanaan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat.

Permasalahan yang timbul pada Industri Meubel Indra Kotabaru pada dasarnya bertitik tolak pada belum melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai perencanaan serta kebutuhan atau penyediaan sumber daya manusianya yang baik dan profesional dibidang permeubelan, mengingat Industri Meubel Indra Kotabaru tersebut memiliki 5 orang tenaga kerja terlatih dan 2 orang tenaga yang kurang terlatih, beberapa karyawan lainnya belum mendapatkan pelatihan ketenagakerjaan atau bukan tenaga ahli dibidang permeubelan. Di samping itu proses pemenuhan permintaan pun mengalami keterlambatan waktu, hal ini disebabkan jumlah karyawan yang sedikit dan sebagian besarnya kurang berpengalaman dan kurang terlatih. Keadaan inilah yang menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Industri Meubel Indra Kotabaru belum melaksanakan kebijakan mengenai kebutuhan dan perencanaan sumber daya manusia, padahal menurut penulis pelaksanaan kebijakan mengenai kebutuhan dan perencanaan sumber daya manusia sangat perlu dalam sebuah perusahaan, dan ini merupakan hal yang paling mendasar dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dan juga merupakan tolak ukur dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan tersebut, agar perusahaan dapat mengukur seberapa besar pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang.

Karyawan yang bekerja kebanyakan memperoleh keterampilan secara otodidak, belum mendapatkan pelatihan dari Instansi terkait, dalam hal ini Dinas Usaha Kecil Menengah dan Koperasi. Beberapa karyawan yang kurang terlatih tersebut hanya membantu dalam beberapa bidang kegiatan yang mudah dilakukan, seperti mengecat, ampelas. Mereka beranggapan bahwa untuk melakukan hal-hal yang mudah tersebut bisa dilakukan tanpa adanya pelatihan. Padahal dengan adanya pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk beraktivitas lebih maju dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi, serta menambah wawasan dan penyegaran terhadap ide-ide yang baru, sehingga dapat mendidik mental para karyawan. Sasaran utama dari pelaksanaan pelatihan dalam Industri Meubel Indra Kotabaru adalah para karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Tujuan dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan agar perusahaan dapat mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian pelaksanaan pelatihan yang efektif akan memberikan banyak keuntungan bagi para karyawannya. Masalahnya para karyawan dapat mengembangkan dirinya. Hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan tersebut, para karyawan akan merasakan lebih profesional dibidangnya, memiliki rasa percaya diri penuh terhadap tugasnya dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan perusahaan.

Di dalam pembahasan ini sebelumnya penulis mencoba mengartikan tentang perencanaan dan pendapat penulis mengenai arti pentingnya sebuah perencanaan. Perencanaan adalah menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang ditujukan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian. Dampak perencanaan baru terasa pada masa yang akan datang, agar resiko yang ditanggung relatif kecil.

Perencanaan ini sangat penting artinya pada sebuah perusahaan, agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Perencanaan itu antara lain dalam proses kegiatan, baik itu kegiatan produksi atau kegiatan yang berhubungan dengan penambahan sumber dayanya, agar dapat mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam melaksanakan hal tersebut di atas, sangatlah penting bagi Pimpinan Industri Meubel Indra Kotabaru memahami arti pentingnya sebuah perencanaan. Selain itu perencanaan ini memungkinkan perusahaan untuk :

Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia, khususnya pada Industri Meubel Indra Kotabaru. Jadi bagi karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dibidang permeubelan dapat lebih ditingkatkan lagi dan bagi karyawan yang kurang profesional bisa diarahkan dan diberikan latihan yang menunjang karir/tugasnya.

Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis. Jika memungkinkan bagi Industri Meubel Indra Kotabaru untuk menambah karyawan yang potensial dibidang permeubelan, maka pengadaan karyawan-karyawan baru ini dapat dilakukan secara ekonomis.

Selain itu untuk mengatasi berbagai macam permasalahan yang timbul pada Industri Meubel Indra Kotabaru, penulis beranggapan perlu diadakan pelatihan bagi seluruh karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Baik pada bagian keuangan, bagian pengawasan dan pengadaan bahan baku, bagian produksi, bagian transportasi dan penjualan ataupun sub-sub bagian lainnya. Jika seluruh karyawan Industri Meubel Indra Kotabaru tersebut dilatih dengan baik, maka akan menimbulkan suatu kerjasama yang baik untuk menghasilkan barang yang diproduksi serta dapat mengatasi hal-hal yang sekiranya dapat merugikan perusahaan.

Dalam melaksanakan pelatihan ini, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar hasil dari latihan tersebut dapat digunakan secara efektif. Faktor-faktor tersebut antara lain :

#### 1). Perencanaan Latihan

Perencanaan latihan ini bertujuan agar pelaksanaan latihan tidak akan menyimpang dari arah dan tujuan semula. Yang perlu diperhatikan dalam perencanaan latihan adalah jumlah dana/biaya yang harus disediakan. Peserta yang dipilih harus melalui seleksi, harus ada jadwal kegiatan, menentukan tempat latihan yang tepat untuk kegiatan pelatihan, memilih instruktur yang tepat yang menguasai bidangnya dan harus komunikatif. Maksudnya instruktur tersebut harus mampu memberikan dan menyampaikan materi yang jelas dan bisa dimengerti oleh para peserta.

Pelatihan ini diharapkan dilakukan secara dinamis, sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi secara terus menerus, agar perusahaan dapat mengukur hasil yang telah dicapai dengan jalan membandingkan sebelum dan sesudah dilaksanakan latihan.

#### 2). Metode Latihan

Menurut penulis, metode latihan yang tepat bagi karyawan Industri Meubel Indra Kotabaru adalah sebagai berikut :

##### (1). Sistem Magang

Sistem ini merupakan cara yang sangat sederhana dan relevan untuk pelatihan karyawan, karena dalam sistem ini para karyawan terjun langsung ke lapangan sesuai prinsip “ *bekerja sambil belajar* ”.

Sistem magang ini dilaksanakan karena biayanya murah, manajemennya sederhana dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

(2).Sistem Peragaan

Sistem ini digunakan untuk keterampilan –keterampilan tertentu, instruktur melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan pada bagian operasional. Para karyawan pada umumnya rata-rata memiliki latar belakang pendidikan relatif kurang tinggi dan pekerjaan langsung dilakukan tanpa banyak teori. Jadi sistem ini sangat tepat untuk para karyawan.

(3).Sistem Bimbingan

Sistem ini mengajarkan kepada para karyawan 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 mengarahkan karyawan untuk melakukan suatu keterampilan yang diajarkan dalam latihan. Sistem ini mengharapkan karyawan dapat langsung bekerja.

(5).Sistem Kombinasi

Sistem ini tergantung pada sasaran yang akan dicapai oleh suatu perusahaan yang melaksanakan latihan. Sistem ini bersifat fleksibel, karena akan mempercepat tujuan program latihan yang dilaksanakan.

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa program pengembangan peningkatan kualitas sumber daya karyawan melalui pendidikan sangat penting terutama menghadapi era global yang kompetitif ini. Apalagi kalau kita lihat dari latar belakang pendidikan karyawan sangat variatif.

Adapun tabel pendidikan karyawan pada Industri Meubel Indra Kotabaru sebagai berikut

Tabel  
PENDIDIKAN KARYAWAN  
PADA INDUSTRI MEUBEL INDR A KOTABARU

| NO. | TINGKAT PENDIDIKAN | JUMLAH  |
|-----|--------------------|---------|
| 1.  | SARJANA            | -       |
| 2.  | SLTA               | 1 Orang |
| 3.  | SLTP               | 2 Orang |
| 4.  | SD                 | 4 Orang |
|     | J U M L A H        | 7 Orang |

Sumber : Data primer, 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata pendidikan karyawan masih tergolong rendah. Oleh karena itu perlunya pihak manajemen Industri Meubel Indra Kotabaru mengikutsertakan karyawannya dalam berbagai pelatihan yang

dilaksanakan oleh instansi pemerintah. Disamping itu pihak pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Usaha Kecil, Menengah dan Koperasi harus selalu proaktif melihat perkembangan industri secara umum dan kualitas sumber daya karyawan secara khusus mengingat perkembangan teknologi yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat.

Apabila terjalin kerjasama yang baik antara pihak Industri Meubel Indra Kotabaru dan Dinas Perindagkop terutama dalam pengembangan sumber daya karyawan, tentunya ini merupakan langkah yang sangat strategis dalam upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya karyawan Industri Meubel Indra Kotabaru.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Sebagian karyawan Industri Meubel Indra Kotabaru ini masih kurang semangat kerjanya dan kurang terlatih. Hal ini disebabkan perusahaan tersebut belum melaksanakan pelatihan secara intensif bagi para karyawannya, akibatnya perusahaan sering terlambat pengiriman pesanan para konsumen dan produktivitas perusahaan kurang lancar.

Industri Meubel Indra Kotabaru ini hanya memiliki 7 orang tenaga kerja, yang terdiri dari 5 orang tenaga kerja yang terlatih dan 2 orang kurang terlatih. Oleh karenanya dalam melakukan pekerjaan, masih terdapat kesalahan-kesalahan serta tidak adanya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Perkembangan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perusahaan ini masih dirasakan lamban. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan keahlian yang ditekuni dan dasar-dasar pengetahuan kerja yang kurang mereka miliki tentang permeubelan.

Industri Meubel Indra Kotabaru tidak mengetahui secara pasti akan kelebihan dan kekurangan prestasi kerja, karena belum adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dicapai oleh Karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bidang peningkatan karir yang memberikan banyak kesempatan kepada para pelatih untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya. Banyak aneka ragam program dan teknik pengajarannya, mulai dari latihan dasar sampai pada tingkat lanjutan, karena banyaknya kegiatan yang terlibat dalam pelatihan. Tidak ada alasan bagi seorang pelatih merasakan adanya kejemuhan.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di lapangan, bahwa masalah yang timbul pada Industri Meubel Indra di Kotabaru adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah perencanaan. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya. Dalam hal ini Pimpinan perusahaan merasa bahwa perencanaan tidaklah penting untuk diterapkan dengan khusus, padahal perencanaan itu sendiri sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-

kebijakan mengenai perencanaan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat , sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

### **Saran-saran**

- 1). Untuk menghadapi permasalahan tentang penyediaan sumber daya manusia pada Industri Meubel Indra Kotabaru, maka hendaknya pihak perusahaan melaksanakan kegiatan pengembangan karyawan dan meningkatkan disiplin serta loyalitas kerja dengan mengikut sertakan para karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, guna menambah pengetahuan mereka, agar tidak ketinggalan terhadap perubahan-perubahan yang terus terjadi.
- 2). Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebaiknya dilakukan secara kontinyu dan konsisten. Minimal satu kali dalam setahun secara bergantian bagi para karyawan.
- 3). Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu semangat mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi. Penghargaan itu berupa bonus, tunjangan atau yang lainnya.
- 4). Bagi karyawan yang kurang berprestasi, hendaknya diberikan pengayaan dan latihan yang khusus, agar karyawan tersebut tidak patah semangat dan mampu sejajar dengan karyawan yang profesional.
- 5). Pelaksanaan latihan sebaiknya diikuti dengan melakukan evaluasi terhadap para karyawan, paling tidak tiga bulan sekali untuk memantau sejauhmana efektivitas kerja yang dilakukan setelah mengikuti pendidikan dan latihan.
- 6). Dalam rangka untuk mengembangkan kualitas karyawan Industri Meubel Indra Kotabaru, maka perlunya pihak manajemen Industri Meubel Indra Kotabaru mengikutsertakan karyawannya dalam berbagai pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah. Disamping itu pihak pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi harus selalu pro aktif melihat perkembangan industri secara umum dan kualitas sumber daya karyawan secara khusus mengingat perkembangan teknologi yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat. Apabila terjalin kerjasama yang baik antara pihak Industri Meubel Indra Kotabaru dan Dinas Perindagkop terutama dalam pengembangan sumber daya karyawan, tentunya ini merupakan langkah yang sangat strategis dalam upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya karyawan Industri Meubel Indra Kotabaru dimasa-masa yang akan datang, sehingga produktivitas perusahaan akan semakin meningkat.
- 7). Diciptakannya kerjasama antara Perusahaan Industri Meubel Indra Kotabaru dengan Pihak Balai Latihan Kerja (BLK) melalui Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi untuk melatih para karyawannya, sehingga para karyawan lebih banyak lagi memiliki pengalaman dan keterampilan dibidang permeubelan. Disamping itu dengan terjalinnya kerjasama, Balai Latihan Kerja juga dapat memperkenalkan teknologi permeubelan yang baru yaitu teknologi tepat guna untuk lebih memudahkan karyawan dalam bekerja, sehingga dengan menggunakan teknologi tepat guna hasil yang dicapai akan lebih efektif dan efisien.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L. John M, et.al. 2002. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold, O'Donnell, dan Wihrich Heinz. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Lawlor, Alan. 2003 *Manual Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: SIUP.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Siondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. & Rivianto J. 2000. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Seri Produktivitas Kerja II, Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Swastha, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Wursanto, I.G. 2002. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius.