

**STRATEGI MENGEKEMBANGKAN KETERAMPILAN  
DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI UD. BINA BERSAMA BANJARMASIN  
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**ABSTRAK**

Kristina Pratiwi Welikin<sup>1</sup>, Khuzaini, <sup>2</sup>, Prihatini Ade Mayvita, <sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310643

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1102086701

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 0019037201

Email : kristinapratiwi74@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Bagaimana pengembangan keterampilan sumber daya manusia di UD.Bina Bersama, (2) Bagaimana cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di UD.Bina Bersama, (3) Kendala apa saja yang dialami selama pengembangan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian yang memerlukan interaksi antara peneliti dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam kepada para informan, observasi melalui pengamatan langsung ke objek penelitian yang diteliti dan yang ketiga ada dokumentasi untuk mendapatkan bukti-bukti penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode Miles n'Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan (1) Strategi pengembangan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia pada UD. Bina Bersama Banjarmasin maka disimpulkan pengembangan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia di UD. Bina Bersama dengan cara melatih setiap karyawan baru, sedangkan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dengan cara diarahkan untuk mengerjakan tugas-tugas bagian yang lain sesuai dengan keahliannya, (2) Kendala yang dialami perusahaan dalam pengembangan kemampuan dan keterampilan adalah tidak ada pelatihan *skill* untuk pengembangan hasil produksi karena mereka cuma memproduksi bahan dasar (bahan baku), produk yang di olah masih terbatas dan masih belum ada pelatihan khusus untuk itu, (3) Strategi pengembangan, keterampilan dan kemampuan Sumber daya manusia di perusahaan ini dengan memberikan pengarahan, memberikan dorongan atau motivasi dan melakukan evaluasi kerja.

**Kata Kunci : Keterampilan , Kemampuan dan Sumber Daya Manusia**

## **ABSTRACT**

*The research is aimed to examine : (1) How is the development of skills of source power human in UD.Bina Together , (2) How does the way improving the ability of the source of the power of man in UD.Bina Joint , (3) Constraint what just what happened during the development of skills and abilities the source of the power of man .*

*This research design is a qualitative research and is a research that requires interaction between the researcher and the research object. Techniques of collecting data used was interviews depth to the informants , observation by observation directly to the object of study were studied and the third is no documentation to obtain evidence of research which can dipertanggung justified. The data analysis technique used is the Miles n'Huberman method which consists of data reduction, data presentation and conclusion drawing.*

*Based h acyl research shows (1) S Strategy development ketarampilan and ability to source power human pa da UD. Bina Together Banjarmasin then concluded the development of skills and the ability to source power human UD. Development Along the way to train every employee new , while to develop the skills and ability to source power human in a way directed to do tasks section that others according to their expertise , (2) constraints experienced by the company in the development of capabilities and skills are t idak no training skills for the development of production because they only produce basic materials (raw materials), products in though still limited and still yet no special training for it, (3) Strategy development, skills and abilities Resources m anusia in the company is to provide guidance , provide encouragement or motivation and conduct job evaluations, t ujuannya so that employees can understand and understand the duties and responsibilities responsibility that must be done and be able to maximize the performance.*

**Key Words: Skills, Capabilities and Resources Power Man**

## **PENDAHULUAN**

Dalam pembangunan saat ini pemerintah giat berusaha dan bantuan kepada perkembangan industri kecil agar dapat menjadi industri menengah yang menyerap tenaga kerja dan juga diharapkan para industri kecil dan menengah dapat mengikuti perkembangan dimasa kini. Bila dilihat keadaan jumlah penduduk Indonesia sekarang semakin bertambah, apabila dibina dan dilakukan pengembangan

sumber daya manusia dengan baik akan menjadi modal dasar pembangunan.

Kekayaan sumber daya alam yang dimiliki bangsa Indonesia yang begitu besar merupakan anugerah yang harus disyukuri serta dinikmati oleh seluruh masyarakat demi tercapainya kesejahteraan perekonomian nasional, mikroekonomi yang para pelakunya seperti usaha mikro kecil dan menengah, ekonomi kreatif dan koperasi memiliki andil yang cukup

besar bagi pertumbuhan dan perekonomian Indonesia (Ananda & Susilowati 2017).

Keterampilan merupakan kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga yang mengartikan bahwa keterampilan (*skil*) merupakan suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang di inginkan (Suharyadi 2012:29).

Menurut Widiatun (2005) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung yaitu:

1. Motivasi, merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Melalui motivasi ini seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuai dengan prosedur yang sudah ada.
2. Pengalaman, melalui pengalaman dapat memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan dan keahlian) pengalaman yang membangun seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan selanjutnya untuk menjadi lebih baik dikarenakan telah melakukan tindakan-tindakan dimasa lampau.
3. Keahlian, yang dimiliki seseorang akan membuat orang-orang tersebut lebih terampil dalam melakukan keterampilan tersebut. Melalui keahlian yang dimiliki juga akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Sri Widiastuti, 2010: 49).

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini dapat memberikan manfaat seperti meningkatnya produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, tersedianya proses pengambilan keputusan, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti keterampilan dan keahliannya.

UD. Bina Bersama merupakan sebuah usaha dagang yang bergerak dibidang industri pengolahan kayu untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, setiap tenaga kerja harus meningkatkan keterampilan dan kemampuannya, agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. UD. Bina Bersama Banjarmasin dalam meningkatkan produksinya juga harus memperhatikan bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sebab tenaga kerja yang ada di perusahaan ini merupakan asset yang harus dikembangkan keterampilan dan kemampuannya.

UD. Bina bersama untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan sumber dayanya, masih sangat minim dilakukan oleh usaha dagang tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang pernah dilakukan oleh UD.Bina Bersama tersebut adalah pelatihan sistem informasi penatausahaan hasil hutan (SIPUHH) yaitu pelatihan pengolahan dokumen kayu masuk dan kayu keluar yang di adakan oleh Dinas Kehutanan.

Pandemi Covid-19 telah mengubah secara mendasar kemampuan orang untuk bekerja

secara normal, perusahaan beroperasi secara efektif dan pasar berfungsi secara efisien. Situasi saat ini menuntut dunia usaha untuk mampu beradaptasi dengan mengutamakan kesehatan sumber daya manusia yang dimiliki untuk menunjang keberlangsungan sektor usaha. Akibat dari pandemi ini banyak usaha kecil sampai menengah terkena dampak pandemi ini. Dampak yang paling sering kita lihat adalah menurunnya omset penjualan yang sangat signifikan yang mengakibatkan banyaknya pengurangan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan karena harus mengikuti peraturan pemerintah yang menetapkan pembatasan jumlah manusia di suatu tempat maupun organisasi. Akan tetapi, meskipun pemerintah mengharuskan bekerja mulai dari rumah atau yang biasa disebut *Work Form Home* (WFH) tidak akan menghambat pekerjaan para tenaga kerja karena di zaman sekarang sudah ada yang namanya internet. Begitu juga dengan cara mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia bisa juga dari rumah, karena pemberian pelatihan itu sendiri juga bisa lewat sosial media seperti *zoom*, *live stream* *youtube* jadi bukan menjadi alasan untuk para sumber daya manusia tidak mau meningkatkan keterampilan dan kemampuannya.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan tersebut, banyak hal yang dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia. Maka dengan ini peneliti tertarik mengangkat judul “STRATEGI MENGEMBANGKAN KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA DI UD.BINA BERSAMA BANJARMASIN PADA MASA PANDEMI COVID-19”

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang sebagaimana mestinya. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Juli 2021 dengan bapak H. Yacob selaku Pimpinan UD.Bina Bersama sesuai dengan pedoman wawancara

1. Daya terampil yang ada di UD BINA BERSAMA karyawannya bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing. misalnya karyawan pada bagian pemotong, karyawan tersebut harus menguasai teknik memotong kayu menggunakan mesin dengan baik. Jadi setiap, karyawan itu hanya fokus mengerjakan tugas yang sudah dibagi. Pengembangan keterampilan dan kemampuan hasil usaha tidak luput dari kerja keras karyawan oleh karena itu saya benar-benar mengawasi proses produksi kayu sambil melihat potensi dan keahlian para karyawan saya, sistem pengembangan keterampilan pada perusahaan UD. Bina Bersama didapat dari belajar dari karyawan lama, misalkan ada karyawan baru maka karyawan lama yang mengajarkan cara mengolah bahan mentah menjadi produk jadi dan

tentang bagaimana cara memotong kayu dan membelah kayu sesuai ukuran dan tidak luput juga dari pengawasan saya, mengingat kami mengambil karyawan dari masyarakat terdekat”. Beliau juga mengatakan dalam hal sumber daya manusia mengenai perekrutan baru dilakukan bila ada karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Kriteria atau standar yang ditetapkan perusahaan dalam merekrut karyawan adalah dari tingkat pendidikan, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki. Pengorganisasian yang dilakukan yaitu mengkoordinasi karyawan menggunakan struktur organisasi, sehingga perusahaan akan meletakkan karyawan yang ahli sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan”.

2. Cara perkembangan keterampilan Karyawan di UD.Bina Bersama diarahkan untuk belajar mengerjakan tugas-tugas bagian yang lain sesuai dengan tanggung jawabnya. Kalau pelatihan formal untuk perusahaan (biasa yg ditunjuk adalah manager) diwajibkan untuk mengikuti pelatihan untuk membuat dokumen yg berhubungan dengan hasil hutan. pelatihannya itu disebut dengan Pelatihan Sistem Informasi Penatausahaan Hasil Hutan
3. Evaluasi Keterampilan dan kemampuan  
Evaluasi yang dilakukan pada UD. Bina Bersama adalah hanya memantau kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Dalam melakukan pekerjaan tentu saja ada evaluasi pada karyawan baik yang baru maupun yang lama contohnya

dilihat dari hasil pekerjaannya apakah ada peningkatan setiap harinya, biasanya saya datang langsung memantau hasil

Jadi apabila ada karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya akan dibimbing atau diarahkan lebih baik lagi Penilaian terhadap karyawan saya juga melihat dengan melihat tingkat kedisiplinan, tanggung jawab dan ketelitian dan hasil dalam bekerja

4. Peningkatan cara kerja karyawan  
Biasanya dalam melakukan pekerjaan pada karyawan saya, saya juga menilai kemajuan apa saja yang dilakukan karyawan saya dalam melakukan pekerjaan, untuk keterampilan rata-rata karyawan saya kurang lebih 2 minggu sudah bisa menguasai pekerjaannya dan apabila tidak ada peningkatan dari karyawan itu sendiri dengan terpaksa akan diberhentikan
5. Peningkatan pendapatan karena adanya keterampilan dari karyawan pengembangan keterampilan dan kemampuan dapat meningkatkan pendapatan akan tetapi sebelum dan selama pandemi memang belum ada pelatihan khusus untuk mengembangkan kemampuan keterampilan karyawannya mengingat perusahaan UD Bina Bersama cuma membuat hasil ulahan kayu menjadi bahan baku atau produk jadi, dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan contoh seperti pengeluaran dana untuk hal hal yang tidak perlu

Pengembangan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia di UD. Bina

Bersama dengan cara melatih setiap karyawan baru dengan melakukan *training*, meskipun belum ada pelatihan yang formal tetapi untuk karyawan pelatihan yang pernah dilakukan oleh UD. Bina Bersama ini untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia adalah pelatihan untuk pengolahan kayu. Seperti cara memotong kayu dengan menggunakan mesin, yang kemudian diajarkan atau dipraktikkan kembali untuk dikembangkan di usaha dagang tersebut sehingga tenaga kerja yang lain dapat mengikuti apa yang telah diajarkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan contohnya kecelakaan dalam bekerja dan kesalahan dalam pemotongan kayu sehingga tidak ada pengeluaran dana untuk hal hal yang tidak perlu. Oleh karena itu perlu dilakukan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan, baik itu yang bersifat *teknikal* maupun *non-teknikal*. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, pengembangan sumber daya manusia adalah program atau kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar karyawan memberikan kinerja yang baik untuk membantu pertumbuhan perusahaan. UD.Bina Bersama merupakan perusahaan pengolahan kayu yang mengolah bahan papan dan balok maka perlu kiranya bagi karyawan untuk menguasai teknik dan cara pengolahannya dengan baik. Hal ini sesuai dengan Priansa (2014:146) mengatakan pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai

penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, di UD.Bina bersama setiap karyawannya bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Misalnya karyawan pada bagian pemotong, karyawan tersebut harus menguasai teknik memotong kayu menggunakan mesin dengan baik dan belajar teknik memotong yang baik.

Hal ini selaras dengan pendapat Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Strategi pengembangan sumber daya manusia di UD. Bina Bersama upaya yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan pendapatan UD.Bina Bersama yaitu dengan meningkatkan efektifitas kerja karyawan agar produk yang dihasilkan sesuai dengan yang direncanakan sehingga pendapatan tidak mengalami penurunan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Alfian Mirdam, Arifin Utha, Muh.Amir (2017) judul penelitiannya adalah “Strategi Mengembangkan Kemampuan Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe Utara” Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe Utara dilakukan melalui identifikasi kebutuhan perangkat daerah, analisis kesesuaian sumber daya manusia yang ada dengan kebutuhan dan peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan latihan.

Walaupun proses produksi di UD.Bina Bersama hanya mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi yaitu papan dan balok yang di pasarkan ke pelanggan cara memotongnya pun harus teliti supaya bagus sehingga memerlukan keterampilan khusus jadi bisa dibuat menjadi bahan kerajinan lainnya seperti kayu, kursi, jendela, pintu oleh pengrajin lainnya. UD. Bina Bersama menerapkan disiplin, rajin dan bertanggung jawab dalam bekerja. Meskipun untuk pelatihan formalnya masih belum ada tetapi karyawan dibimbing dan selalu diarahkan untuk belajar mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Sehingga pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan demi membantu karyawan mencapai potensi maksimalnya. Hal ini selaras dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) yaitu dalam fungsi manajerial pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan. Meskipun pelatihan adalah salah satu cara yang diambil sebagai bentuk dukungan strategi pengembangan sumber daya manusia tersebut akan tetapi proses pemotongan kayu di UD.Bina

Bersama cukup sederhana apabila ada karyawan kurang menguasai pekerjaannya akan diajarkan dan dibimbing selama proses produksi agar lebih menguasai pekerjaannya.

## PENUTUP

1. UD.BINA BERSAMA adalah sebuah industri kelas menengah yang menghasilkan sebuah produk berupa kayu jati, baik yang jadi sudah di olah maupun belum.
2. UD.BINA BERSAMA berlokasi UD.BINA BERSAMA berlokasi di Jalan Alalak Selatan RT. 03, Kelurahan Alalak Selatan, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin.
3. Strategi pengembangan, keterampilan dan kemampuan Sumber daya manusia dengan memberikan pengarahan, memberikan dorongan atau motivasi dan melakukan evaluasi kerja, tujuannya agar para karyawan dapat mengerti dan memahami tugas dan tanggung yang harus di kerjakan.
4. Dengan meningkatnya kualitas karyawan, diharapkan karyawan dapat menumbuhkan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi laju pertumbuhan usaha dan perusahaan. Namun, untuk mencapai hasil demikian, diperlukan strategi dalam pelaksanaannya, pengembangan sumber daya manusia bisa dicapai dengan beberapa metode umum seperti pelatihan, pembinaan, rekrutmen, pengembangan karir, hingga hal kecil seperti pemberian penghargaan.
5. Kendala yang dialami perusahaan dalam pengembangan kemampuan dan keterampilan adalah tidak adanya pelatihan *skill* untuk pengembangan hasil produksi

karena mereka cuma memproduksi bahan dasar (bahan baku), produk yang diolah masih terbatas dan masih belum ada pelatihan khusus untuk itu. Untuk pendapatan sebelum dan selama masa pandemi COVID 19 cukup stabil dan tidak terlalu berpengaruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderw E. Sikula, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Amirullah dan Budiyo, Haris, (2014), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bateman, Thomas S dan Snell, Scoot A, (2012), *Manajemen: Kepemimpinan dan Kolaborasi Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salemba Empat.
- Chris Rowley & Keith Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kestau, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Askara.
- Hardjana, Agus M. 2011. *Training SDM yang Efektif*.
- Lidia Utu Lendi. (2016). *Upaya Meningkatkan Kemampuan Memahami Operasi Hitung Penjumlahan Dan Pengurangan Bilangan Bulat Melalui Medi*,
- Marwansyah, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Rivai, Veithzal, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**, Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior* 15<sup>th</sup>. Prentice Hall., New Jersey.
- Sri Widiastuti dan Nur Rohmah M., *Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa kelas 4 SD Glagahombo 2* Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia FIK UNY 2010
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung PT Alfabet.
- Simmaora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT.Indeks.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: Alfabeta.