

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor

Syarifah Ida Farida*, Dika Febriansyah Muhotib

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Jalan Surya Kencana, No. 1, Kecamatan. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417, Indonesia

*dosen01477@unpam.ac.id

Kata Kunci:
strategi
manajemen;
sumber daya
manusia;
kinerja karyawan

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Refalia Nurul Utama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan data dikumpulkan dengan menggunakan cara observasi dan wawancara yang dilakukan secara langsung kepada informan PT Refalia Nurul Utama. Jumlah populasi sebanyak 20 orang dan jumlah informan sebanyak 4 orang. Analisis yang digunakan meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh bahwa strategi yang digunakan dalam instrumen rekrutmen adalah dengan menggunakan dua metode yaitu metode internal dan eksternal, pada metode internal perusahaan melakukan promosi jabatan dari karyawan yang sudah ada untuk memenuhi kebutuhan posisi yang kosong serta dengan referensi sumber karyawan, yaitu karyawan lama merekomendasikan kerabatnya untuk mendapatkan tawaran kerja, dan pada metode eksternal perusahaan menggunakan web karir dan sosial media untuk mencari kandidat karyawan dan melakukan proses seleksi, wawancara dan tes psikologi. Pada instrumen pengembangan karyawan menggunakan strategi pelatihan secara internal dengan tema T&D (*Training & Development*) dan pelatihan dengan pihak eksternal. Pada instrumen kompensasi melakukan strategi berupa pemberian gaji pokok yang sesuai, insentif bagi karyawan yang memiliki nilai KPI diatas 90% yang diberikan setiap semester, insentif kerajinan bagi karyawan yang memiliki kehadiran penuh dalam satu bulan, bonus akhir tahun, dan kenaikan gaji. Pada instrumen pengintegrasian karyawan menggunakan strategi pemahaman minat dan memastikan tujuan karyawan searah dengan perusahaan, serta pemahaman lebih lanjut mengenai kemampuan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan keahliannya. Pada proses pemeliharaan karyawan menggunakan strategi berupa pengadaan fasilitas jaminan kesehatan dan keamanan karyawan, menyediakan fasilitas yang berfungsi dengan baik, selalu menyediakan air minum dan juga makan malam bagi karyawan yang melakukan kerja lembur, menyediakan alat pelindung diri dan P3K, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik.

Keywords:
management
strategies;
human resource;
employee
performance

Abstract This research aims to determine the strategies used to improve employee performance at PT Refalia Nurul Utama. The method employed in this research is qualitative, and data were collected using observation and interviews conducted directly with PT Refalia Nurul Utama informants. The total population was 20 people, with 4 informants. The analysis used includes: data collection, data reduction, data presentation, drawing conclusions. The research results showed that the strategy used in the recruitment instrument was to use two methods, namely internal and external methods. Internally, the company carried out job promotions from existing employees to meet the needs of vacant positions and utilized employee source references, where old employees recommended their relatives to get job offers. Externally, companies used career websites and social media to search for employee candidates and carried out selection processes, interviews, and psychological tests. The employee development instrument used internal training strategies with the theme T&D (*Training & Development*) and training with external parties. The compensation instrument implemented a strategy in the form of providing an appropriate base salary, incentives for employees who achieved a KPI value above 90%, given every semester, craft incentives for employees with full attendance in one month, year-end bonuses, and salary increases. The employee integration instrument used a strategy of understanding interests and ensuring employee goals align with the company, as well as a deeper understanding of employee abilities so they can work according to their skills. In the employee maintenance process, strategies were used in the form of providing employee health and safety insurance facilities, providing well-functioning facilities, always providing drinking water and dinner for employees who work overtime, providing personal protective equipment and first aid, and giving awards to employees who have worked well.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, di mana perusahaan akan berkembang dengan baik saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Beberapa Perusahaan yang memiliki teknologi pun tidak lepas dari pentingnya kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, agar dapat bersaing dengan kompetitor.

Maka dalam sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan untuk memaksimalkan ketersediaan sumber daya manusia yang ada. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan mempercepat produktivitas dan kemajuan sebuah perusahaan.

Dalam upaya mencapai hal tersebut, diperlukannya manajemen yang mengatur keberadaan sumber daya manusia agar dapat dimaksimalkan sehingga tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang melimpah namun juga berkualitas dan produktif. Manajemen sumber daya manusia mengatur langkah-langkah yang akan diambil dan strategi-strategi yang diterapkan.

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia. Hal-hal tersebut yang dapat dijadikan dasar dalam menentukan strategi sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam sebuah perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan study kasus pada PT Refalia Nurul Utama. PT Refalia Nurul Utama merupakan perusahaan yang memfokuskan pada bisnis penyediaan produk perlindungan terhadap kebakaran diantaranya yaitu Alat Pemadam Api Ringan/*Fire Extinguisher*, *Fire Alarms System*, *Fire Supression System*, *Water Base Fire Extinguishing System*, *Fire Hidrant*, Suplayer Mobil Pemadam Kebakaran yang berstandart dengan NFPA.

Diketahui bahwa pada tahun 2021 penilaian kinerja karyawan pada PT Refalia Nurul Utama mendapatkan nilai 84,6 dan pencapaian dari target perusahaan yaitu mencapai 94%. Sedangkan pada tahun 2022 penilaian kinerja karyawan pada PT Refalia Nurul Utama mendapatkan nilai 88,2 dan pencapaian dari target perusahaan yaitu mencapai 98%. Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2022 kinerja karyawan pada PT Refalia Nurul Utama mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dan total penjualan PT Refalia Nurul Utama pada tahun 2021 sebesar Rp. 332.500.000, dan pencapaian dari target perusahaan mencapai 83%. Sedangkan pada tahun 2021 total penjualan PT Refalia Nurul Utama sebesar Rp. 388.150.000, dan pencapaian dari target perusahaan mencapai 97%. Dapat disimpulkan bahwa total penjualan PT Refalia Nurul Utama mengalami peningkatan pada tahun 2022 dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Asnawi, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi” (Sutrisno, 2016:6).

Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2016:9).

Sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun *modern* teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna (Sulaeha, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari manajemennya. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Selain terdapat fungsi manajemen terdapat juga fungsi operasional. Oleh karena itu, fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Fungsi Manajemen

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan bagian yang terpenting, untuk itu fungsi perencanaan berarti penentuan program karyawan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Kegiatan perencanaan meliputi penetapan tujuan dan target, perumusan strategi yang akan digunakan, menetapkan sumber daya yang dibutuhkan, dan menetapkan indikator keberhasilan pencapaian target.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian adalah mendesain struktur organisasi yang memberi gambaran akan hubungan antar unit. Jadi, proses pengorganisasian adalah membentuk organisasi, kemudian membaginya ke dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para karyawan supaya bekerja dan aktif berpartisipasi sesuai bidang kerja yang ditentukan perusahaan. Pengarahan juga sering diimplementasikan sebagai penggerakan, motivasi dan pemberian perintah agar karyawan lebih giat bekerja secara sukarela tanpa dipaksa dan lebih produktif.

d. Pengendalian/Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengendalian/pengawasan dilakukan untuk mengukur pencapaian atas tindakan yang sudah dilakukan untuk dibandingkan dengan rencana yang ada dan pengoreksian terhadap segala penyimpangan yang terjadi. Apabila terjadi penyimpangan dari rencana semula, perlu dilakukan tindakan perbaikan dengan memberi petunjuk-petunjuk pada karyawan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Aplikasi kegiatan ini mencakup seleksi yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Apabila sudah memenuhi persyaratan maka tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

b. Pengembangan (*Development*)

Tenaga kerja yang telah diperoleh suatu organisasi, mereka harus mengalami perkembangan. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan ini penting dilakukan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial. Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan, promosi jabatan dan mutasi.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini adalah dimana organisasi memberikan balas jasa yang cukup dan wajar kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa uang dan ditambah dengan tunjangan- tunjangan lain selama sebulan. Kegiatan pada fungsi ini meliputi penentuan sistem kompensasi dan juga penentuan besarnya kompensasi sehingga mampu mendorong prestasi kerja karyawan.

d. Integrasi/Penyatuan (*Integration*)

Fungsi ini bertujuan untuk mengubah tenaga kerja secara individu akan pandangannya, kebiasaannya, dan sikap-sikap yang tidak menguntungkan bagi organisasi agar menyesuaikan dengan keinginan dan tujuan organisasi. Hal ini dilakukan karena dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi perbedaan atau benturan kepentingan antar karyawan, atau antara karyawan dengan manajer.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh organisasi. Fungsi ini dapat berupa pemberian fasilitas-fasilitas seperti jaminan kesehatan, kesejahteraan dan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja (Rumawas, 2018:7).

Strategi

Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani yaitu “*strategas*” yang berarti “*generalship*” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relevan pada zaman dahulu yang sering diwarnai perang dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin sesuatu angkatan perang (Sulaeha, 2021).

Strategi adalah ilmu perencanaan dan penentuan arah operasi-operasi bisnis berskala besar, menggerakkan semua sumber daya perusahaan yang dapat menguntungkan secara aktual dalam bisnis, Jhon A. Bryne mendefinisikan strategi adalah sebuah pola yang mendasar dari sasaran dan direncanakan, penyebaran sumber daya dan interaksi organisasi dengan pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan.

Strategi didefinisikan sebagai pendekatan umum yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan biasanya lebih dari satu strategi pada satu waktu guna untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut (Wati, 2019).

Indikator Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator strategi MSDM adalah sejumlah parameter dan ketentuan yang digunakan untuk menilai sejauh mana strategi MSDM yang diterapkan telah berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Indikator strategi MSDM yang digunakan dalam penelitian ini antara lain (Rumawas, 2018:7):

1. Pengadaan (*Procurement*)

Indikator pengadaan bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam proses pengadaan karyawan. Metode yang dilakukan dalam proses pengadaan dan penerimaan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

2. Pengembangan (*Development*)

Indikator pengembangan dimaksudkan untuk mengetahui strategi yang dilakukan dalam proses pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan. Metode apa saja yang dilakukan dengan tujuan mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Indikator kompensasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana perusahaan melakukan strategi kompensasi kepada karyawan yang bertujuan untuk memberikan balas jasa yang cukup dan wajar kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dan apakah strategi yang dilakukan dapat berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

4. Integrasi/Penyatuan (*Integration*)

Indikator integrasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi perusahaan dalam proses pengintegrasian karyawan dengan baik. Apakah strategi dalam proses pengintegrasian karyawan sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada strategi pengintegrasian ini bertujuan untuk menyesuaikan setiap perilaku, tujuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan keinginan dan tujuan organisasi.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Indikator pemeliharaan bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam proses pemeliharaan karyawan, dan memastikan keamanan dan juga kenyamanan bagi karyawan. Pemeliharaan karyawan ini dimaksudkan untuk mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh organisasi agar dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai dan Sagala, 2016:269-270).

Dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya (Bacal, 2015:153).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan

berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016:172).

Prestasi Kerja atau Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2016:94).

Menurut Miner dalam Edison at, al (2017:192-193), menyatakan empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yakni :

1. Kualitas

Yaitu untuk mengukur kesalahan, kerusakan dan kecermatan karyawan.

2. Kuantitas

Yaitu untuk mengukur jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja

Yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja dari karyawan.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Yaitu bagaimana karyawan bisa saling bekerjasama dengan yang lain dengan tujuan kemajuan organisasi.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah sejumlah parameter dan alat ukur yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan sudah sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan perusahaan. Indikator kinerja karyawan yang digunakan oleh PT Refalia Nurul Utama (2023) adalah menggunakan KPI (*Key Performance Indikator*) yang memiliki tiga kategori penilaian antara lain:

1. Personality

Mencakup penilaian soal kedisiplinan, kerjasama tim, dan kemauan belajar hal baru.

2. Kompetensi

Mencakup penilaian kompetensi kerja sesuai dengan tugas-tugas yang dimiliki oleh setiap divisi.

3. Leadership

Penilaian khusus bagi setiap kepala atau manajer setiap divisi dalam mengatur dan memimpin tim divisinya.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini adalah penentuan strategi bagi manajemen SDM berdasarkan pada teori-teori pendukung termasuk dari hasil penelitian empiris yang ada. Untuk

dapat mencapai tujuan perusahaan maka perlu diterapkan suatu strategi yang tepat, salah satunya adalah strategi manajemen dalam mengelolah dan mengembangkan SDM yang dimiliki menggunakan analisis SWOT.

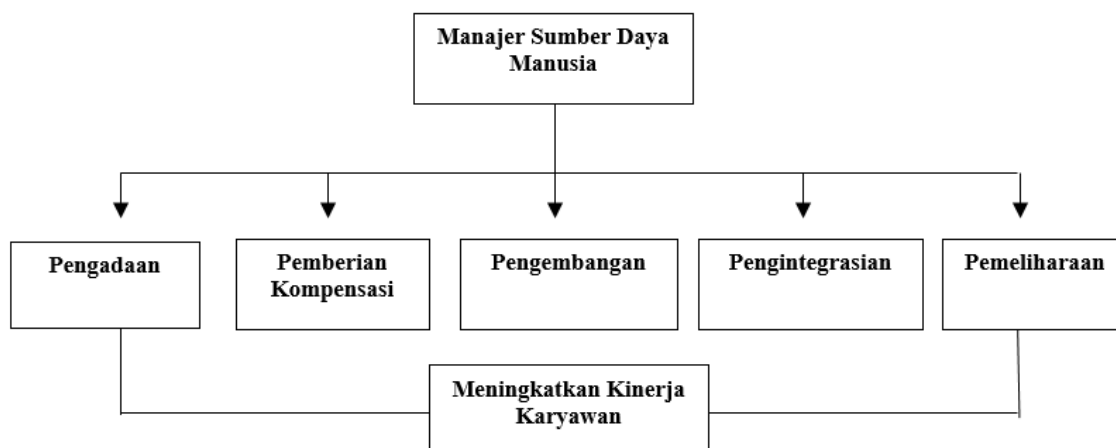
Analisis SWOT merupakan alat formulasi strategi yang menganalisis dan mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan berdasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*), peluang (*opportunity*), namun secara bersamaan meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*).

Untuk kepentingan usaha ke depan, maka dasar analisis yang dilakukan adalah terdiri dari 2 hal yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan keadaan dan kemampuan perusahaan, sedang pihak eksternal terdiri dari konsumen, pesaing, pemerintah, investor dan lainnya selama memiliki kepentingan terhadap perusahaan.

Secara teknis, 4 elemen SWOT tersebut selanjutnya dikategorikan dalam 2 faktor utama tadi yaitu faktor internal dan faktor eksternal dengan bentuk sebagai berikut:

1. Faktor Internal terdiri dari : *Strength* dan *Weakness*
2. Faktor Eksternal: *Opportunities* dan *Threats*

Analisis yang tepat akan berbanding lurus dengan keakuratan perumusan strategi dalam usaha mencapai tujuannya. Strategi yang dihasilkan dipergunakan untuk menutupi kelemahan, meminimalkan risiko dengan lebih mempersiapkan diri menghadapi ancaman, serta memanfaatkan serta mengejar peluang yang ada sebaik dan sedini mungkin, sehingga pengelolaan bisnis akan menjadi lebih mudah, terarah dan konsisten. Berdasar hal tersebut, maka secara ringkas konseptual pembuatan strategi manajemen sumber daya manusia digambarkan secara skematis seperti berikut.



Gambar 1. Kerangka berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, yang mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan yang ada (Mardalis, 1999:26).

Instrumen Penelitian

Penulis mengambil beberapa informan yang dipercaya dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dengan akurat yaitu HRD PT Refalia Nurul Utama sebagai key informan 1, dan 3 kepala divisi sebagai Informan 2, Informan 3, dan Informan 4.

Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diartikan sebagai cara atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan sebenar-benarnya yang nantinya akan sangat berguna terhadap hasil penelitian yang nantinya akan sangat berguna terhadap hasil penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2018).

1. Tinjauan Pustaka (*Library Researd*)

Tinjauan pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari literatur – literatur yang ada berupa buku-buku, karya ilmiah, jurnal atau artikel-artikel terkait, serta mengakses website dan situs-situs yang menyediakan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Researd*)

Penelitian lapangan yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan pada objek lapangan yang diperlukan, digunakan teknik/metode sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian pada PT Refalia Nurul Utama.
- b. Wawancara, adalah suatu proses tanya jawab lisan, dimana 2 orang atau lebih saling berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka lain dan mendengar dengan telinga sendiri dari suaranya (Sukandarrumidi, 2006: 89).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif, yaitu dengan cara menghimpun data-data faktual dan mendeskripsikannya. Data diperoleh dari seluruh informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumen-dokumen melalui beberapa tahap. Setelah pengumpulan data, pencatatan data, penulis melakukan analisis interaksi yang terdiri dari reduksi data, penyajian data serta verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Analisis dari penelitian ini dilakukan setelah data terkumpul. Berikut tahapan-tahapannya, antara lain:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Penulis melakukan penelitian data sebanyak-banyaknya melalui observasi dan wawancara. Data yang dikumpulkan melalui observasi adalah terkait dengan “Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Refalia Nurul Utama”.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Tahap ini melibatkan penyusutan dan penyederhanaan data yang telah terkumpul. Penulis akan mengidentifikasi tema-tema utama, pola-pola, atau informasi penting dari data wawancara dan dokumen yang relevan. Data yang relevan akan diambil dan diorganisir agar dapat dikaji lebih lanjut. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, tahap selanjutnya adalah penyajian data yang telah diorganisir dengan cara yang sistematis. Ini melibatkan pengaturan dan penyusunan data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti tabel, grafik, atau narasi yang deskriptif. Penyajian data ini akan membantu dalam melihat pola-pola atau tren yang muncul dari data yang telah dikumpulkan.

4. Penarikan Kesimpulan (*Concluding Drawing*)

Tahap ini melibatkan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah disajikan untuk menarik kesimpulan atau membuat generalisasi. Peneliti akan melihat hubungan antara data yang ada, mencari pola-pola, dan mengidentifikasi temuan yang relevan dengan tujuan penelitian. Hasil analisis ini akan digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Sistem Pengadaan Karyawan PT Refalia Nurul Utama

PT Refalia Nurul Utama selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja SDM karena PT Refalia Nurul Utama meyakini dengan SDM yang tangguh maka akan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis PT Refalia Nurul Utama. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan dan mendukung strategi bisnis. Upaya yang dilakukan oleh PT Refalia Nurul utama dalam meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan salah satunya adalah dengan melakukan pengadaan karyawan atau merekrut karyawan yang berkualitas.

Metode yang digunakan dalam perekrutan calon karyawan oleh PT Refalia Nurul Utama menggunakan dua cara yaitu melalui sumber internal dan eksternal. Dalam hal ini Tindakan yang dilakukan yaitu:

1. Sumber Internal, yaitu melalui kebijakan PT Refalia Nurul Utama melakukan rotasi karyawan dan promosi karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan. Dalam hal ini PT Refalia Nurul Utama melakukan pemenuhan kebutuhan posisi jabatan dengan rotasi atau promosi jabatan dan juga melalui referensi sumber karyawan, yaitu karyawan lama merekomendasikan kerabatnya untuk mendapatkan tawaran bekerja pada PT Refalia Nurul Utama.
2. Sumber Eksternal, yaitu sistem perekrutan terbuka melalui website karir yang digunakan untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan perusahaan dan juga menggunakan media sosial perusahaan. Melalui sumber eksternal tersebut perusahaan dapat memperoleh calon kandidat yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan PT Refalia Nurul Utama.

Dalam tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh PT Refalia Nurul Utama, yang dilakukan oleh PT Refalia Nurul Utama adalah melakukan seleksi calon karyawan secara selektif diantaranya melalui seleksi berkas, bagi kandidat yang lolos seleksi berkas akan dilakukan tes wawancara serta tes keterampilan yang dimiliki oleh kandidat dan juga tes psikologi. Dalam tahap ini Manajer HRD PT Refalia Nurul Utama memastikan kandidat benar-benar memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan dan juga bersedia untuk ditempatkan di seluruh cabang PT Refalia Nurul Utama.

Analisis Sistem Pengembangan Karyawan PT Refalia Nurul Utama

PT Refalia Nurul Utama menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai aset berharga dan kunci utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. PT Refalia Nurul Utama berkomitmen untuk mengembangkan SDM yang berkualitas dan berkompeten agar perusahaan dan karyawan berkembang bersama untuk mencapai tujuan dan kemampuan bersaing pada pasar bisnis. Upaya yang dilakukan oleh PT Refalia Nurul Utama dalam pengembangan karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan secara internal dengan tema T&D (*Training and Development*) dan juga pelatihan dari pihak eksternal yang sudah melakukan kerja sama. Pelatihan yang dilakukan mencakup pelatihan keterampilan, pengetahuan dan juga *leadership*.

Selain itu di antaranya mencakup pemahaman mendalam tentang berbagai jenis alat pemadam api ringan, cara penggunaannya, pemeliharaan, dan standar keamanan terkait, sesuai fokus bisnis PT Refalia Nurul Utama. Kegiatan pengembangan ini bertujuan untuk memastikan seluruh karyawan memiliki pengetahuan yang dalam semua aspek di bidang keamanan dan penggunaan alat yang berhubungan dengan berbagai alat pemadam api ringan dan alat keselamatan lainnya serta dapat memberikan layanan yang unggul kepada pelanggan serta mampu menguasai semua tugas yang diberikan.

Analisis Sistem Pemberian Kompensasi PT Refalia Nurul Utama

PT Refalia Nurul Utama sebagai perusahaan pada bidang penyedia berbagai alat pemadam api, dalam melakukan pemberian kompensasi kepada karyawan dilakukan melalui pemberian gaji pokok, Insentif, dan juga bonus yang diberikan rutin sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan. PT Refalia Nurul Utama memberi timbal balik yang baik kepada karyawan atas dedikasinya kepada perusahaan, hal ini dilakukan demi menjaga kenyamanan dan kepuasan karyawan. Penghargaan lebih yang diberikan pada karyawan yang memiliki penilaian kerja yang baik berdasarkan penilaian KPI diatas 90%, ini sebagai bentuk penghargaan dan terlebih lagi untuk memotivasi karyawan lain agar terus memaksimalkan potensinya.

Dengan strategi kompensasi yang dilakukan oleh PT Refalia Nurul Utama, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja bagi para karyawan dan tentunya akan membawa hal baik untuk perusahaan. Beberapa kompensasi lain yang diberikan oleh perusahaan diantaranya insentif kerajinan, bonus akhir tahun, bonus untuk karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang baik dan juga insentif pencapaian target bulanan. Dan untuk penghargaan karyawan terbaik ataupun bonus akhir tahun, disampaikan pada acara rapat kerja tahunan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi seluruh karyawan.

Analisis Sistem Pengintegrasian PT Refalia Nurul Utama

PT Refalia Nurul Utama melakukan proses pengintegrasian karyawan dengan tujuan seluruh karyawan dapat merasa diterima dan dihargai oleh perusahaan, sehingga seluruh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat tersampaikan dengan maksimal dan antara karyawan dan perusahaan memiliki tujuan yang sama. Selain itu juga seluruh karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan juga minatnya, sehingga kinerja seluruh karyawan dapat maksimal.

Pada awal proses rekrutmen, manajemen sumber daya manusia PT Refalia Nurul Utama melakukan Analisa kepentingan, kepribadian dan tujuan karyawan, apakah memang yang menjadi tujuan karyawan tersebut sudah sejalan dengan tujuan perusahaan. Setelah itu dilakukan proses penempatan bagi karyawan sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

Untuk saat ini proses pengintegrasian PT Refalia Nurul Utama yang dilakukan sudah cukup baik dengan penempatan karyawan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan minat masing-masing karyawan.

Analisis Sistem Pemeliharaan Karyawan PT Refalia Nurul Utama

PT Refalia Nurul Utama sadar bahwa kesejahteraan karyawan adalah hal yang penting, baik itu untuk karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Maka PT Refalia Nurul Utama melakukan langkah-langkah untuk melakukan proses pemeliharaan karyawan yang tepat dan efektif diantaranya adalah:

1. Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Penyediaan layanan dan fasilitas yang memadahi.

3. Pemberian penghargaan untuk karyawan.
4. Penyediaan air minum dan makan malam untuk karyawan yang lembur.
5. Penyediaan alat pelindung diri dan P3K.

Dari beberapa langkah yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, PT Refalia Nurul Utama bertujuan untuk memastikan karyawan akan terjamin keselamatan dan keamanannya, serta tetap termotivasi, produktif, merasa nyaman, dan terus berkembang. Disamping itu juga bertujuan untuk mengurangi angka turn over.

Analisis Kendala Peningkatan Kinerja Karyawan PT Refalia Nurul Utama

Dari hasil yang telah disampaikan oleh Manager HRD Ibu Rani Wdiyanti, pada PT Refalia Nurul Utama terdapat beberapa kendala dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Dalam pemaparannya kendala ini terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Berikut penjelasan antara dua faktor tersebut.

1. Faktor Internal
 - a. Perbedaan Kemampuan dan Pengalaman Karyawan, adanya perbedaan dalam kemampuan dan tingkat pengalaman diantara karyawan memerlukan pendekatan yang lebih individualistik dalam pengembangan. Tidak semua karyawan memiliki tingkat pengetahuan atau keterampilan yang sama. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu.
 - b. Keterbatasan Anggaran, anggaran yang terbatas dapat menjadi hambatan serius dalam menyediakan pelatihan yang komprehensif bagi semua karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan membutuhkan alokasi anggaran yang cukup untuk memastikan penyediaan materi yang berkualitas serta fasilitas yang memadai.
 - c. Waktu yang Terbatas, selain keterbatasan anggaran, keterbatasan waktu juga menjadi kendala dalam memberikan pelatihan yang efektif. Proses pengembangan yang memadai memerlukan waktu yang cukup untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada karyawan. Waktu yang terbatas dapat menghambat proses pembelajaran yang optimal.
2. Faktor Eksternal
 - a. Perubahan Tren Pasar, perubahan preferensi pelanggan atau tren pasar yang sedang berkembang dapat mempengaruhi kebutuhan karyawan.
 - b. Persaingan Bisnis, semakin ketatnya persaingan bisnis dapat mendorong perusahaan untuk mengembangkan strategi baru atau memperbaharui keterampilan karyawan agar tetap relevan dan kompetitif di pasar.
 - c. Keharusan Penyesuaian Strategi, perubahan eksternal seperti ini seringkali memerlukan penyesuaian strategi perusahaan dalam pengembangan karyawan. Perusahaan harus

responsif terhadap perubahan ini dan dapat menyesuaikan program pelatihan dan pengembangan agar sesuai dengan kebutuhan baru.

Analisis Penilaian Kinerja Karyawan PT Refalia Nurul Utama

Metode evaluasi kinerja karyawan PT Refalia Nurul Utama memanfaatkan sistem KPI atau *Key Performance Indicator*. KPI ini berperan dalam mengevaluasi kinerja dan pencapaian sasaran tenaga kerja. Sistem KPI Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama mencakup sejumlah parameter yang menggambarkan seberapa jauh karyawan telah mencapai tujuan mereka serta berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

Terdapat tiga parameter, yakni nilai personal, kompetensi, dan sikap kepemimpinan khusus untuk kepala atau manajer setiap divisi, di mana setiap parameter memiliki sejumlah indikator penilaian yang memiliki bobot nilai yang berbeda, disesuaikan dengan prioritas yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada penilaian personal memiliki bobot penilaian total 30%, total penilaian kompetensi 65%, dan total penilaian kepemimpinan 5%. Maka kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai KPI yang diperoleh sesuai dengan kategori penilaiannya masing-masing.

Di samping dengan menggunakan sistem penilaian KPI, PT Refalia Nurul Utama juga melakukan evaluasi kinerja dengan cara observasi langsung, memastikan bahwa evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya sesuai dengan situasi aktual di lapangan. Untuk mengevaluasi kinerja karyawan menggunakan sistem KPI ini dilakukan oleh perusahaan setiap bulan, evaluasi ini dilakukan secara rutin agar seluruh perkembangan dan penurunan kinerja karyawan dapat terpantau setiap bulannya.

Analisis SWOT

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Refalia Nurul Utama dengan menggunakan metode observasi dan wawancara, dapat diketahui bahwa PT Refalia Nurul Utama memiliki beberapa kekuatan dan kelemahan yang dapat diuraikan menggunakan analisis SWOT.

1. *Strengths* (Kekuatan)

PT Refalia Nurul Utama memiliki kekuatan yang dapat memudahkan dalam proses peningkatan kinerja karyawan diantaranya adalah semangat kerja karyawan yang cukup tinggi dan perusahaan memiliki fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan dengan maksimal diantaranya adalah alat pelindung diri yang masih berfungsi dengan baik, alat-alat yang menunjang kemudahan saat bekerja, komputer dan peralatan kantor lain yang tersedia untuk karyawan yang membutuhkan, tersedianya air minum yang cukup dan pemberian makan malam untuk karyawan yang melakukan kerja lembur. Dengan adanya beberapa hal tersebut sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, karyawan merasa nyaman dalam dan semangat kerja selalu terjaga.

2. *Weaknesses* (Kelemahan)

Dalam proses peningkatan kinerja karyawan pada PT Refalia Nurul Utama memiliki kelemahan yaitu biaya dan waktu pelatihan yang dibutuhkan untuk pengembangan karyawan terbatas sehingga membuat terhambatnya proses tersebut.

3. *Opportunities* (Kesempatan)

PT Refalia Nurul Utama memiliki kesempatan yang menjadi keuntungan dan peluang tersendiri bagi perusahaan dalam proses peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya kerjasama yang baik dengan pihak pelatihan dari luar atau eksternal, kolaborasi dengan pihak pelatihan eksternal dapat membuka pintu untuk pelatihan yang lebih luas, membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru dan mengikuti perkembangan terkini yang sedang menjadi tren di pasar bisnis saat ini.

4. *Threats* (Ancaman)

Ada pula ancaman yang harus PT Refalia Nurul Utama hadapi yaitu persaingan dengan perusahaan lain yang memiliki bisnis sejenis dan perkembangan teknologi yang sangat pesat sehingga memaksa perusahaan untuk terus mengikuti perkembangan tersebut dan harus selalu membuat strategi pengembangan karyawan yang terbaru sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan saat ini, yang mana hal tersebut tentunya akan membutuhkan strategi dan biaya yang lebih.

SIMPULAN

Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang diambil dari pendapat Rumawas (2018) yang mengatakan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pengadaan, pengembangan karyawan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan karyawan.

Dalam sistem pengadaan karyawan atau rekrutmen pada PT Refalia Nurul Utama menggunakan dua strategi yaitu internal dan eksternal. Pada strategi internal PT Refalia Nurul Utama melakukan promosi jabatan dari karyawan yang sudah ada untuk mengisi kekosongan posisi karyawan, dan melalui referensi sumber karyawan, yaitu karyawan lama merekomendasikan kerabatnya untuk mendapatkan tawaran bekerja pada PT Refalia Nurul Utama.

Pada sistem pengembangan karyawan PT Refalia Nurul Utama melakukan strategi pelatihan karyawan yaitu pelatihan internal dengan tema T&D (*Training and Development*) yang mencakup pemahaman mendalam tentang berbagai jenis alat pemadam api ringan, cara penggunaan, pemeliharaan, dan standar keamanan terkait, dan juga memberikan pelatihan tentang cara interaksi dengan pelanggan, dan pemasaran produk. Dan perusahaan juga menyediakan pelatihan dari pihak eksternal yang sudah melakukan kerjasama.

Pada sistem kompensasi perusahaan melakukan strategi berupa pemberian gaji yang sesuai dan bonus kepada berupa insentif kerajinan jika karyawan masuk full dalam satu bulan serta insentif kepada karyawan yang memiliki nilai KPI diatas 90% yang diberikan setiap semester. Serta perusahaan memberikan kenaikan gaji kepada karyawan yang konsisten dalam penilaian KPI dan absensi yang baik.

Pada proses pengintegrasian PT Refalia Nurul Utama melakukan strategi dari awal dilakukannya penerimaan karyawan, perusahaan sudah memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan serta memiliki tujuan yang searah dengan perusahaan. Setelah itu perusahaan melakukan pemahaman lebih dalam kepada karyawan mengenai kemampuan dan minat yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan dapat bekerja dengan nyaman sehingga potensi yang dimiliki oleh karyawan akan keluar dengan maksimal.

Pada proses pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh PT Refalia Nurul Utama mereka memiliki strategi berupa pemberian fasilitas jaminan kesehatan dan keamanan karyawan, menyediakan fasilitas yang berfungsi dengan baik, selalu menyediakan air minum dan juga makan malam bagi karyawan yang melakukan kerja lembur, menyediakan alat pelindung diri dan P3K, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik.

Dalam proses strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT Refalia Nurul Utama terdapat beberapa hambatan atau kendala yang dilihat melalui dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Pada faktor internal beberapa hal yang menjadi kendala diantaranya adalah adanya perbedaan kemampuan dan pengalaman karyawan, sehingga memerlukan strategi pengembangan karyawan yang lebih agar sesuai dengan masing-masing tingkat kemampuan dan pengalaman karyawan. Serta terdapat kendala pada waktu dan biaya yang terbatas pada proses pengembangan karyawan. Pada faktor eksternal kendalanya adalah adanya perubahan tren pasar dan persaingan bisnis, sehingga perusahaan harus terus membuat strategi pengembangan karyawan yang sesuai dengan perubahan kebutuhan pasar dan juga kebutuhan perusahaan untuk terus dapat bersaing dengan baik.

Dilihat dari kendala yang dihadapi, PT Refalia Nurul Utama memiliki solusi diantaranya melakukan identifikasi prioritas pengembangan yang paling penting dan relevan sehingga setiap pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dapat dilakukan secara maksimal, yang juga melakukan pelatihan dengan pihak eksternal sehingga dapat membantu mengidentifikasi perkembangan perubahan tren pasar yang terjadi.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Terima kasih disampaikan kepada pembimbing atas selesainya penelitian ini dan telah dipublikasikan pada jurnal. Selain itu disampaikan pula kepada manajemen PT Refalia Nurul Utama yang telah bersedia memberikan waktu dan tempat untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Avisia, Caesya Noor, Ikhwan Hamdani, and Suyud Arif. (2021). "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah 212 Sentul." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5(1): 115–28.
- Farchan, Fauzi. (2018). "Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing." *Risâlah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 4(1, March): 42–52.
- Fitri Anggreani, Tuti. (2021). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2(5): 619–29.
- Hasibuan, Abd. Aziz. (2016). "Manajemen Pembinaan Profesi Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *TANZHIM: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan* 10(1): Hal. 122-137.
- Hasibuan*, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Iskandar, Dhany. (2018). "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 12(1): 23–31.
- Miftahuddin, Arif Rahman, and Asep Iwan Setiawan. (2019). "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dakwah* 3(April): 1–16.
- Ningsih. (2019). "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam." *Keunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan* 2: 378–86.
- Rumawas, W. 2018. Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 9(2): 68.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulaeha, Sitti. (2021a). "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Idlan Waranie Perkasa Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala Kota Makassar)." : 78.

- . (2021b). “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Idlan Waranie Perkasa Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala Kota Makassar).”
- Sulistiadi, Andi, Otto Berman Sihite, Virza Utama Alamsyah Fredson Kotamena, and Carter Bing Andhika. (2020). “Strategi Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Online Learning.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 18(4): 1412–4521.
- Wati, F. (2019). “Strategi Personalia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu.”