



STRATEGI MANAJEMEN SDM PADA DEPARTMENT PROCUREMENT WAREHOUSE PT SEMEN BATURAJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Agustina Anсадanti Premisari^{*1}, Safaruddin², Edi Furwanto³

¹ Universitas Lampung, Indonesia

² SMBR Learning Development PT Semen Baturaja Tbk, Indonesia

³ SM Procurement Warehouse PT Semen Baturaja Tbk, Indonesia

Corresponding Author: agustina.ansadanti100419@students.unila.ac.id

<p>Info Article</p> <p>Received : 01 Maret 2022</p> <p>Revised : 05 April 2022</p> <p>Accepted : 01 Mei 2022</p> <p>Publication : 30 Mei 2022</p> <p>Keywords: HR Management, HR Strategy, Employee Performance</p> <p>Kata Kunci: Manajemen SDM, Strategi SDM, Kinerja Karyawan</p> <p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p> 	<p>Abstract: <i>The rapid growth of Indonesia's capital market shows the increasing awareness of investors about the importance of investing. An investment decision is based on intuition that is present in the individual based on experience, beliefs, and skills. This study aims to determine whether the understanding of financial literacy and the occurrence of overconfidence affect individual decisions to invest. The research based quantitative model by information all members of the KSPM (Capital Market Study Group) at Halu Oleo University who have been registered as capital market investors on the IDX as many as 40 people as research respondents. The information used is based on the results of online questionnaire response processing which is processed using multiple linear regression analysis. The study shows that financial literacy and overconfidence have a significant positive effect on investment decisions. It's means that investment decisions occur because investors have good financial literacy and there is overconfidence as a belief that encourages individuals to invest.</i></p> <p>Abstrak: Pertumbuhan pasar modal Indonesia yang pesat menunjukkan semakin meningkatnya kesadaran investor terhadap pentingnya berinvestasi. Suatu keputusan investasi didasarkan pada intuisi yang hadir dalam diri individu berdasarkan pengalaman, keyakinan, dan keterampilan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemahaman dari <i>financial literacy</i> dan terjadinya <i>overconfidence</i> memengaruhi keputusan individu melakukan investasi. Penelitian ini merupakan model penelitian kuantitatif dengan mengambil seluruh anggota KSPM (Kelompok Studi Pasar Modal) pada Universitas Halu Oleo yang telah tercatat sebagai investor pasar modal di BEI sebanyak 40 orang sebagai responden penelitian. Informasi yang digunakan didasarkan pada hasil pengolahan respon kuisioner <i>online</i> yang diolah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>financial literacy</i> dan <i>overconfidence</i> berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan investasi. Hal ini berarti bahwa keputusan investasi terjadi disebabkan karena investor memiliki <i>financial literacy</i> yang baik dan terdapat <i>overconfident</i> sebagai keyakinan yang mendorong individu dalam melakukan investasi.</p>
---	--

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik, maka diperlukanlah suatu pengelolaan dan pengembangan manajemen SDM yang baik dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam pengelolaan dan kegiatan usahanya ditunjukkan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dan promosi perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Winarti (2018) Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan suatu cara pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang maksimal, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan menurut Sedangkan menurut Dewi, Sudipta dan Setyowati (2016), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memusatkan segala aktivitasnya pada beberapa faktor produksi manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya merupakan salah satu investasi yang memegang peranan penting dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat diterapkan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedermayanti dalam Eri Susan (2019), ada beberapa bidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan siklus pelaksanaan dan pengembangan tugas. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas). Pelatihan ini diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai pekerjaannya atau karyawan baru yang sedang diwawancarai untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas). Pelatihan ini diberikan untuk karyawan yang bekerja di organisasi untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.
3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas). Pelatihan ini yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung dan mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.

Menurut Malay (2005), ada sebelas fungsi manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan.

Perencanaan adalah perencanaan penerahan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk membantu kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perencanaan dilakukan melalui pembuatan program personalia.

2. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengorganisasikan seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan industrial, pelimpahan wewenang, keterpaduan dan koordinasi dalam rencana organisasi.

3. Pengarahan.

Pengarahan yang dimaksud adalah kegiatan yang membimbing seluruh karyawan agar siap bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian.

Pengendalian atau kontrol yang relevan adalah aktivitas yang memeriksa semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka mengikuti aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan.

Pengadaan yang dimaksud adalah proses pemberhentian, seleksi, penempatan, orientasi dan rekrutmen pegawai yang memenuhi kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan.

Pengembangan yang dimaksud adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan adil. Keadilan didefinisikan dalam hal kinerja pekerjaan, kelayakan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seseorang, dan difokuskan pada upah minimum dan didasarkan pada kecocokan internal dan eksternal.

8. Pengintegrasian.

Pengintegrasian yang dimaksud ialah kegiatan mempertemukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan.

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau menjaga dan meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar dapat bekerja sama hingga pensiun.

10. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang paling penting dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin yang dimaksud disini adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan lembaga pendidikan dan norma sosial.

11. Pemberhentian.

Pemberhentian sebagaimana didefinisikan di sini, adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu entitas. Pembatalan tersebut dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan lembaga pendidikan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya. Publikasi ini berdasarkan UU No. 12 Tahun 196 .

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang utama ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia seperti sistem manajemen. Agar sistem ini dapat berjalan dengan baik, beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan beberapa aspek lainnya harus diperhatikan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu indikator terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Peran sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Tidak peduli seberapa modern teknologi digunakan dan berapa banyak uang yang dialokasikan, tetapi jika tidak ada sumber daya yang andal dan profesional, semuanya sia-sia.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, strategi manajemen sumber daya manusia melibatkan pengembangan praktik yang terkoordinasi secara berkesinambungan melalui program (strategi) dan kebijakan yang digunakan untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Miller (1987) berpendapat bahwa strategi sumber daya manusia tidak dapat dianggap sebagai masalah bisnis yang independen. Strategi SDM digunakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Secara umum, strategi SDM itu sendiri meliputi strategi bersaing, desain organisasi dan pendekatan manajemen sumber daya manusia. Dalam beberapa kasus, setiap strategi kompetitif melibatkan reaksi karyawan dan perilaku peran karyawan. Namun, beberapa strategi SDM dapat menciptakan dan memperkuat pola karyawan yang unik. Strategi sumber daya manusia sendiri dipandang sebagai program strategis yang didasarkan pada keselarasan antara strategi bisnis dan keselarasan internal organisasi. Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai, sehingga kinerja dapat dikatakan mempengaruhi kontribusi pegawai terhadap

organisasi atau perusahaan, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan mengacu pada tugas-tugas yang telah dilakukan oleh karyawan dan selanjutnya merupakan pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mempertimbangkan seberapa baik seorang karyawan merespons persyaratan pekerjaan.

Peningkatan kinerja merupakan cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, agar berhasil dalam strategi peningkatan kinerja, perusahaan harus mengetahui tujuan kinerja tersebut. Untuk bersaing dengan industri sejenis lainnya, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya dapat dicapai oleh karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat, dan berkomitmen.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga memberikan hasil yang baik bagi karyawan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini erat kaitannya dengan kinerja karyawan, yang mempengaruhi stabilitas perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mampu menjawab tantangan eksternal demi eksistensi dan stabilitas perusahaan. Penguatan peran strategis pengelolaan SDM dapat dilakukan melalui kebijakan rekrutmen, ketenagakerjaan, kompensasi dan pengembangan karir berbasis kompetensi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang di dalamnya mendeskripsikan dan menguraikan tentang strategi manajemen SDM yang ada pada Departmet Procurement Warehouse di PT Semen Baturaja. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dan wawancara kepada manajer yang ada di Department Procurement Warehouse PT Semen Baturaja. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, menyajikan, dan menganalisis hasil wawancara serta observasi yang kemudian memberikan gambaran yang jelas atas objek yang diteliti, sehingga selanjutnya diproses untuk ditarik kesimpulannya. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari data hasil wawancara kepada manajer pada Department Procurement Warehouse di PT Semen Baturaja mengenai strategi yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumen- dokumen bagian sumber daya manusia pada PT Department Procurement Warehouse di PT Semen Baturaja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT Semen Baturaja merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sejarah berdirinya perusahaan ini dimulai sekitar tahun 1974 dengan kepemilikan saham sebesar 55% oleh PT Semen Padang (Persero) dan sebesar 45% oleh PT Semen Gresik (Persero). Kemudian pada tahun 1979 komposisi kepemilikan saham tersebut adalah 88% dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, 7% oleh PT Semen Gresik (Persero) dan 5% oleh PT Semen Padang (Persero). Pada tahun 1991, pemerintah Indonesia mengambil alih semua saham. Nama perusahaan juga diubah beberapa kali. Pada tahun 1980, perusahaan berubah nama menjadi PT Semen Baturaja (Persero). Kemudian pada tahun 2013, PT Semen Baturaja (Persero) berubah status menjadi Perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Saat ini PT Semen Baturaja (Persero) Tbk memiliki dua pabrik semen. sehingga total kapasitas produksi Semen Baturaja menjadi sebesar 3.850.000 ton semen per tahun.

PT Semen Baturaja berkomitmen terhadap pengelolaan sumber daya manusia melalui berbagai kebijakan dan program yang dilaksanakan secara rutin bagi karyawan perusahaan di semua tingkatan. Berbagai kebijakan dan program yang dilaksanakan ditujukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga berdampak positif bagi perkembangan perusahaan dalam mendorong kegiatan usaha yang menciptakan nilai-nilai yang berkelanjutan.

Untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan sesuai dengan desain dan strategi yang telah ditetapkan, Semen Baturaja telah menyusun tujuan Sasaran Program Direktorat Umum dan Sumber Daya Manusia sebagai acuan dan pedoman pelaksanaannya. Melalui kebijakan ini, Semen Baturaja berupaya menciptakan sistem manajemen personalia yang efektif dan terintegrasi yang mencakup seluruh aspek kinerja pegawai, sehingga kinerja karyawan PT Semen Baturaja dapat meingkat.

Kegiatan pengelolaan dan kebijakan yang terkait dengan sumber daya manusia Semen Baturaja menjadi tanggung jawab Division Human Resource & General Affair dan berada di bawah Direktur Umum & SDM. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan meliputi berbagai proses mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh staf dan karyawan. Dalam pelaksanaannya, pengelolaan SDM Semen Baturaja mengacu pada SOP perencanaan, pembinaan dan pengembangan

SDM, SOP pengelolaan SDM dan SOP pendidikan dan pelatihan. Perseroan juga senantiasa mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, salah satunya ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan peraturan terkait lainnya.

Pada Department Procurement Warehouse PT Semen Baturaja, terdapat beberapa tanggung jawab generik yang harus dimiliki oleh seorang manager. Salah satu dari tanggung jawab generik tersebut adalah tanggung jawab generik bagi SDM. Tanggung jawab generik yang harus dimiliki oleh seorang manager pada Department Procurement Warehouse adalah sebagai berikut :

No.	Jabatan	Tanggung Jawab Generik SDM
1.	Senior Manager Procurement Warehouse	Mengidentifikasi dan mengusulkan pemenuhan kebutuhan manpower dan pengembangan kompetensi bawahan sesuai dengan kebutuhan operasional
2.	Manager Procurement Warehouse	Mengidentifikasi dan mengusulkan pemenuhan kebutuhan manpower dan pengembangan kompetensi bawahan sesuai dengan kebutuhan operasional
3.	Manager Inventory Control	Mengembangkan kompetensi diri sesuai dengan tuntutan pekerjaan
4	Manager Transport & Weighing	Mengembangkan kompetensi diri sesuai dengan tuntutan pekerjaan

Pada Department Procurement Warehouse PT Semen Baturaja, dalam implementasi pengelolaan SDM juga mengacu pada SOP Pengelolaan SDM dan SOP Pendidikan dan Pelatihan. Adapun pendidikan dan pelatihan bagi setiap karyawan adalah sebagai berikut :

No.	Jabatan	Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Pelatihan
1.	Senior Manager Procurement Warehouse	<ol style="list-style-type: none"> 1. S2 dengan pengalaman minimum 5 tahun 2. S1 dengan pengalaman minimum 10 tahun 3. D3 dengan pengalaman minimum 15 tahun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Middle Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Inventory Control 4. Manajemen SDM 5. Manajemen Material 6. Manajemen Keuangan

			<ol style="list-style-type: none"> 7. Perencanaan dan Pengendalian produksi 8. Sistem & Prosedur Pengadaan Barang & Jasa 9. Peraturan Pemerintah Terkait Pengadaan 10. Sistem Manajemen Anti Penyipuan 11. Sistem Manajemen Mutu 12. Sistem Manajemen K3 & LH
2.	Manager Procurement Warehouse	<ol style="list-style-type: none"> 1. S2 dengan pengalaman minimum 1 tahun 2. S1 dengan pengalaman minimum 5 tahun 3. D3 dengan pengalaman minimum 10 tahun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. General Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Sistem & Prosedur Pengendalian Persediaan 4. Sistem & Prosedur Pengadaan 5. Inventory Control 6. Manajemen Pergudangan 7. Sistem Manajemen Anti Penyipuan 8. Sistem Manajemen Mutu 9. Sistem Manajemen K3 & LH
3.	Manager Inventory Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. S2 dengan pengalaman minimum 1 tahun 2. S1 dengan pengalaman minimum 5 tahun 3. D3 dengan pengalaman minimum 10 tahun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. General Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Manajemen Material 4. Inventory Control 5. Metode Peramalan 6. Prosedur Perencanaan Pengendalian Material 7. Sistem & Prosedur Pengadaan

			<ul style="list-style-type: none"> 8. Sistem Manajemen Anti Penyuaan 9. Sistem Manajemen Mutu 10. Sistem Manajemen Resiko 11. Sistem Manajemen K3 & LH
4.	Manager Transport & Weighing	<ul style="list-style-type: none"> 1. S2 dengan pengalaman minimum 1 tahun 2. S1 dengan pengalaman minimum 5 tahun 3. D3 dengan pengalaman minimum 10 tahun 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Technical Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Teknik Negosiasi 4. Kontrak Dagang 5. Peraturan Pemerintah Terkait Pengadaan 6. Sistem & Prosedur Pengadaan Barang & Jasa 7. Kepabeanaan 8. Perpajakan dan Asuransi 9. Sistem Manajemen Anti Penyuaan 10. Sistem Manajemen Mutu 11. Sistem Manajemen K3 & LH
5.	Warehouse Officer	D3 dengan pengalaman minimum 0 tahun	<ul style="list-style-type: none"> 1. Supervisor Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Operator Forklift 4. Sistem Operasi & Pemeliharaan Forklift 5. Sistem & Prosedur Pengendalian Persediaan 6. Sistem & Prosedur Pengadaan 7. Sistem & Prosedur Pergudangan

			<ul style="list-style-type: none"> 8. Sistem & Prosedur Penerimaan Barang 9. Sistem & Prosedur Penyimpanan Barang 10. Microsoft Office dan LAN 11. Kearsipan 12. Inventory Control 13. Manajemen Pergudangan 14. Sistem Manajemen Anti Penyuapan 15. Sistem Manajemen Mutu 16. Sistem Manajemen K3 & LH
6.	Inventory Control Officer	<ul style="list-style-type: none"> 1. S1 dengan pengalaman minimum 0 tahun 2. D3 dengan pengalaman minimum 3 tahun 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Supervisor Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Sistem & Prosedur Pengendalian Persediaan 4. Sistem & Prosedur Pengadaan 5. Inventory Control 6. Metode Peramalan 7. Statistik 8. Sistem Manajemen Anti Penyuapan 9. Sistem Manajemen Mutu 10. Sistem Manajemen Resiko 11. Sistem Manajemen K3 & LH
7.	Transport & Weighing Officer	D3 dengan pengalaman minimum 0 tahun	<ul style="list-style-type: none"> 1. Technical Management Course 2. Teknologi Proses Pembuatan Semen 3. Teknik Negosiasi 4. Kontrak dagang

			<ol style="list-style-type: none"> 5. Peraturan pemerintah Terkait Pengadaan 6. Sistem & Prosedur Pengadaan Barang & Jasa 7. Kepabeanan 8. Perpajakan dan Asuransi 9. Sistem Manajemen Anti Penyuapan 10. Sistem Manajemen Mutu 11. Sistem Manajemen K3 & LH
--	--	--	---

KESIMPULAN

Menurut Winarti (2018) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang maksimal, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Sedermayanti dalam Eri Susan (2019) terdapat tiga bidang manajemen berdasarkan siklus pelaksanaan dan pengembangan tugas. Menurut Malay (2005) terdapat sebelas fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengeintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Selain itu, peran sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Miller (1987) berpendapat bahwa strategi sumber daya manusia tidak dapat dianggap sebagai masalah bisnis yang independen. Strategi SDM digunakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada tugas-tugas yang telah dilakukan oleh karyawan dan selanjutnya merupakan pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mempertimbangkan seberapa baik seorang karyawan merespons persyaratan pekerjaan.

Saat ini PT Semen Baturaja selalu berkomitmen untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai macam strategi pengelolaan SDM yang dijalankan. Untuk memastikan pengelolaan SDM yang dijalankan sesuai rancangan dan strategi yang ditentukan, Semen Baturaja telah menyusun Sasaran Program Direktorat Umum & SDM sebagai acuan dan pedoman dalam pelaksanaannya. Kegiatan pengelolaan serta kebijakan

terkait SDM yang dilakukan Semen Baturaja menjadi tanggung jawab Division Human Resource & General Affair dan berada di bawah Direktur Umum & SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, A. . D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, D. S. (2016) ANALISIS ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN BANDUNG', *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 20(2), pp. 103–109.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2005) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayah, M., Latifah, E., & Abdullah, R. (2022). MANAJEMEN PENGELOLAAN BANK SAMPAH.
- Miller, M. and Friesen, P.H. (1987), *ORGANIZATIONS: A QUANTUM VIEW*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Pardana, D., Abdullah, R., Mahmuda, D., Malik, E., Pratiwi, E. T., Dja'Wa, A., ... & Hamid, R. S. (2019). ATTITUDE ANALYSIS IN THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR: GREEN MARKETING AGAINST THE INTENTION TO BUY ENVIRONMENTALLY FRIENDLY PRODUCTS. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 343, No. 1, p. 012128). IOP Publishing.
- Pratiwi, E. T., Dewi, I. K., Abdullah, L. O. D., Malik, E., & Abdullah, R. (2020). RELATIONSHIP OF ECONOMIC VULNERABILITY WITH THE ACTION OF CRIMINAL VIOLENCE ON HOUSEHOLD WOMEN. *International Journal of Management Progress*, 1(2), 33-40.
- Pratiwi, E. T., Abdullah, R., & Abdullah, L. O. D. (2018). Training of financial management on society self-helping agency at Kelurahan Palabusa, Baubau City, Southeast of Sulawesi. Seminar Nasional dan The 5th Call For Syariah Paper (SANCALL) 2018.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Tsauri, S. (2013). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Winarti, E. (2018) PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA', *Jurnal Perencanaan SDM*.