J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Analisis Pekerjaan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompeten

Eti Hadiati[1], Ariani Nur Azizah[2], Zakia Min Fadlillah[3], Vivit Nurpadilah[4], Cinami Widayani[5]
[1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung
E-mail: etihadiati117@gmail.com[1], ariniarni58@gmail.com[2], zakiaminfadlillah@gmail.com[3], vivitnurpadilah53@gamil.com[4], cinamiwidayani03@gmail.com[5]

Article History:
Received: 28 Januari 2025
Revised: 08 Maret 2025
Accepted: 15 Maret 2025

Keywords: *Analisis Pekerjaan, Manajemen, SDM, Kompeten*

Abstract: *Penting sekali bagi dunia pendidikan Islam untuk memahaminya analisis pekerjaan manajerial agar mampu mengelola manusianya sumber daya dengan baik. Sebagai calon doktor dan magister yang memiliki kesempatan untuk menjadi pemimpin, mereka wajib melaksanakan manusia manajemen sumber daya dalam lingkungan organisasi mereka agar menjadi mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan layak dalam melaksanakannya tanggung jawab masing-masing karyawan. Karena ketika sebuah organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, memuat sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal dalam pemanfaatannya. Pembahasan artikel ini menyediakan pengetahuan kepada pembaca termasuk pengertian analisis jabatan, konsep analisis jabatan, tahapan analisis jabatan, aspek-aspek yang dianalisis dalam analisis jabatan, metode atau teknik pengumpulan data dalam analisis pekerjaan, dan hubungannya antara analisis pekerjaan dan manajemen sumber daya manusia. Analisis pekerjaan adalah proses meninjau dan mengumpulkan informasi secara sistematis dan secara menyeluruh tentang tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan untuk sebuah organisasi. Aspek yang dianalisis meliputi hasil kerja, aktivitas, kemampuan dan struktur penghargaan. Cara yang digunakan tergantung pada kondisi atau kebutuhan organisasi itu sendiri. Namun, yang terpenting adalah yang sistematis, rapi dan akurat yang pada akhirnya akan menjadi referensi dalam proses manajemen. Analisis pekerjaan dilakukan diawal dari proses perencanaan sumber daya manusia. Maka hasilnya adalah digunakan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.*

PENDAHULUAN

Upaya untuk mencapai kinerja yang berkualitas, sebuah organisasi perlu memahami petingnya pemilihan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan di bidangnya. Pada zaman sekarang, peranan manusia sebagai sumber daya dalam sebuah organisasi dianggap sangat penting, sehingga mendorong perkembangan ilmu tentang cara mengoptimalkan sumber daya manusia agar mencapai kondisi yang terbaik. Sebuah organisasi dirancang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya manajemen kinerja yang efektif.

Manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terusmenerus (Paramansyah et al., 2021). Sebuah perusahaan akan terus berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seorang pegawai menjadi salah satu aset terpenting dalam setiap perusahaan ataupun organisasi karena dapat menentukan keberhasilan suatu tujuan yang diinginkan. Sebagaimana dalam dunia pendidikan, sekolah juga perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kualitasnya. Namun, realita yang ada justru berkebalikan. Beberapa lembaga pendidikan islam di zaman sekarang, masih minim mengenai pentingnya sumber daya manusia yang kompeten terutama dalam aspek manajerialnya, seperti adanya nepotisme. Praktik memberikan keuntungan atau posisi kepada kerabat atau keluarga dalam suatu organisasi atau institusi, tanpa mempertimbangkan kualifikasi atau kompetensi yang sesuai. Selain itu, beberapa lembaga Islam masih sangat menjaga nilai-nilai kearifan lokal, sehingga mereka enggan untuk berinovasi dan berkembang dalam pendidikan sesuai dengan kemajuan zaman.

Strukturalisasi di dalam lingkup sekolah pastinya melibatkan kepala sekolah, guru dengan berbagai keahlian, dan murid yang masing-masing memiliki spesifikasi tugas yang berbeda. Oleh karena itu, peran "analisis pekerjaan" menjadi komponen yang penting untuk mengidentifikasi deskripsi tugas setiap pekerjaan agar karyawan maupun tenaga pendidik mampu memahami tugas yang telah diberikan sehingga dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan maupun sekolah. Hal ini bertujuan untuk mencegah situasi di mana seorang karyawan atau tenaga pendidik tidak memahami tugas yang diberikan sehingga dapat berdampak pada bagian lain dan berpotensi menurunkan kualitas serta menghambat pencapaian tujuan. Pengimplementasian analisis pekerjaan ini merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam proses manajemen sumber daya manusia dikarenakan setiap tugas atau pekerjaan berpotensi untuk memberikan pengaruh bagi tugas di bidang yang lain. Analisis pekerjaan diawali dengan melakukan *job study*, yaitu mempelajari tugas, proses kerja, tanggung jawab, dan persyaratan personal yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan. Hasil analisis tersebut dituangkan ke dalam bentuk desain pekerjaan yang kemudian dapat digambarkan dengan bagan struktur organisasi. Dengan memahami pekerjaan apa yang diperlukan, ciri-ciri manusia, dan kompetensi karyawan yang dibutuhkan, analisis pekerjaan merupakan prosedur yang tepat untuk digunakan (Febrian et al., 2022).

Dari proses manajemen sumber daya manusia, analisis pekerjaan menjadi bagian terpenting karena telah terbukti memberikan dampak besar pada kinerja sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan nilai pasarnya apabila memperbaiki praktik manajemen sumber daya manusianya. Istilah praktik yang menghasilkan kinerja individu dan organisasi yang tinggi disebut praktik kerja kinerja tinggi. Dasar umum pada praktik kerja berkinerja tinggi adalah berkomitmen untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kompetensi para karyawan, meningkatkan motivasi, mengurangi kemalasan dalam pekerjaan, dan meningkatkan kemampuan mempertahankan karyawan yang bermutu sambil mendorong yang tidak bekerja baik untuk keluar

(Rouf, 2018). Oleh karena itu, sangat penting bagi institusi pendidikan untuk memahami betapa pentingnya analisis pekerjaan dalam fungsinya untuk manajemen SDM yang efektif. Sekolah yang unggul yang tetap berpegang teguh pada prinsip keagamaan yang kokoh dan mampu merepon perkembangan dan kemajuan zaman dapat dicapai jika pimpinan sekolah memahami manfaat, tujuan, dan fungsi analisis pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah library reseach dengan mencari sumber literatur yang relevan dengan topik yang dibahas. Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Zed Mestika, 2004). Pada penelitian ini menggunakan informasi sekunder, yaitu informasi yang dikumpulkan berupa artikel ilmiah, hasil penelitian, buku, dan sebagainya. Tidak semua penelitian harus melakukan penelitinnya dengan terjun langsung ke lapangan. Akan tetapi, dalam penelitian seperti ini hanya perlu melakukan penelitian kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah pelajaran dan kegiatan yang menyeluruh mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, serta pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk para pekerja dalam mengerjakan pekerjaan tersebut (Yulius, 2022). Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan atas kerja aktivitas pokok di dalam sebuah posisi, kerta kualifikasi yang diperlakukan untuk melakukan aktivitas-aktivitas ini (Setiono & Sustiyatik, n.d.). Analisis pekerjaan sangat esensial untuk mencari dan menentukan syarat-syarat sumber daya manusia sesuai untuk memangku pekerjaan. Analisis pekerjaan merupakan langkah awal dalam rangka perekrutan sumber daya manusia yang sesuai dengan jabatannya (Rouf, 2018). Dapat ditarik bahwa analisis pekerjaan dapat didefinisikan proses mengkaji dan pengumpulan informasi secara sistematis dan menyeluruh tentang tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan untuk suatu organisasi.

Ada dua hasil dari analisis pekerjaan ini yaitu deskripsi pekerjaan seperti daftar tugas, kondisi kerja, dan tanggung jawab kepenyeliaan yang dituntut dalam pekerjaan. Kemudian spesifikasi pekerjaan, yaitu tuntutan pekerjaan terhadap aspek manusianya yang menyangkut syarat pendidikan, kepribadian, dan keterampilan. Analisis pekerjaan ini akanmanghasilkan suatu daftar uraian pekerjaan pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pekerja dan bisa juga mencangkup standar kualifikasi, yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan (Gomes, 2003).

Dunia pendidikan sangat perlu untuk mengimplementasikan analisis pekerjaan. Sekolahsekolah khususnya sekolah islam atau madrasah di pedesaan harus meninggalkan sistem lama dan ketergantungan pada figur pemimpin, kemudian tenaga pendidik harus paham tentang tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat mencapai tujuan bersama (Rouf, 2018). Suatu organisasi dapat tetap bertahan dan akan tetap berkembang bilamana didukung oleh kekuatan manusianya. Analisis pekerjaan merupakan suatu penelaahan secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan, untuk memperoleh manfaat dari hasil penelaahan (Fathoni, 2006)

Tahap-tahap Analisis Pekerjaan

Sumber daya manusia merupakan kekuatan manajemen tersbesar dalam bumi ini, karena Allah menciptakan seluruh makhluk untuk kemashlahatan manusia itu sendiri. Terbukti dalam Al-Qur'an yang artinya "Dan dia menundukkan untukmu apa yang ada dilangit dan bumi semuany, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir" (Al-Jatsiyah Ayat 13, n.d.). Oleh karena itu, recoures di muka bumi ini harus dikelola dengan sebaik mungkin dan tidak boleh asal-asalan dalam mengelolanya karena hal itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawaban kelak nanti. Langkahlangkah yang dilakukan dalam menganalisis pekerjaan adalah :

1. Menentukan maksud pelaksanaan analisis pekerjaan. Maksud pelaksanaan analisis pekerjaan seharusnya dinyatakan sacara eksplisit dan terikat dengan keseluruhan strategi perusahaan dalam kaitannya dengan kemungkinan atau peluang keberhasilan analisis pekerjaan
2. Mengidentifikasi pekerjaan yang dianalisis. Tugas berikutnya adalah memutuskan pekerjaan yang perlu dianalisis. Jika analisis pekerjaan secara formal belum pernah dilakukan, maka untuk lebih memudahkan dapat dilakukan dengan menganalisis semua jenis pekerjaan. Namun, jika telah terjadi perubahan-perubahan pada pekerjaan tertentu saja, maka manajer harus menunjukkan dnegan tepat pekerjaan mana yang harus dianalisis.
3. Menjelaskan proses kepada karyawan dan menentukan tingkat keterlibatannya. Kominikasi merupakan halyang sangat penting untuk dilakukan oleh seorang manajer. Para keryawan seharusnya sejak awal diberi tahu siapa yang akan melaksanakan analisis pekerjaan, mengapa analisis pekerjaan dibutuhkan, kepada siapa jika mereka ada pertanyaan, kapan jadwal waktunya dan apa peran mereka dalam analisis pekerjaan.
4. Menentukan metode dan pelaksanaan pengumpulan data informasi analisis pekerjaan. Manajer harus memutuskan metode atau kombinasi mana yang akan digunakan dan bagaimana mengumpulkan informasi. Setelah ditentukan, maka manajer harus meyakinkan bahwa data yang dikumpulkan adalah lengkap.
5. Memproses informasi analisis pekerjaan. Setelah informasi analisis pekerjaan telah dikumpulkan, maka penting untuk menempatkannya pada format yang bermanfaat untuk manajer dan departemen SDM. Salah satu caranya adalah dengan membuat format khusus yang dengannya hasil analisis pekerjaan dapat dilihat.
6. Mereview dan memperbaharui data. Perkembangan perusahaan yang dinamis sering tidak sejalan dengan kualitas pekerjaan. Para manajer dan spesialis profesional membutuhkan waktu yang intens, untuk mereview uraian dan spesifikasi pekerjaan. Semakin sering review dilakukan pada waktu-waktu tertentu, semakin penting manakala terjadi perubahan pada perusahaan (Mangkuprawira, 2002).

1. Aspek-aspek Pekerjaan yang Dianalisis
   a. Keluaran pekerjaan Aspek mengukur pengeluaran pekerjaan penting dalam aspek pekerjaan yang dianalisis atau dikenal dengan work output, selain untuk mendesain pekerjaan, menentukan untuk penyusunan pegawai/pekerja, dapat menetapkan standar dan tinjauan kerja, serta mengevaluasi nilai pekerjaan.
   b. Aktivitas/tugas yang dilakukan (tujuan perancangan kerja, struktur organisasi, kebutuhan pelatihan dan pengembangan)
   c. Hampir semua teknik analisis pekerjaan berkonsentrasi pada pelaporan, terutama perilaku yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan perilaku yang diinginkan dan aktivitas yang direncanakan di masa depan.
   d. Kemampuan/kompetensi (persyaratan kerja untuk seleksi, penempatan, jalur karir)

Analisis pekerjaan biasanya mendefinisikan perilaku yang diperlukan untuk menentukan keterampilan yang diperlukan. Sebagai contoh, pengetikan naskah dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan "kemampuan untuk mengetik naskah." Tentu saja, kemampuan umum ini mencakup sejumlah subkomponen yang dapat dianalisis lebih lanjut sebagai pertimbangan yang perlu dan tepat dalam penerapan yang diberikan.

e. Struktur imbalan/balas jasa (administrasi gaji) Dalam administrasi gaji, sistem evaluasi pekerjaan secara khusus mempertimbangkan beberapa faktor yang termasuk dalam kategori, seperti keluaran, tingkat pendidikan, dan masa jabatan. Oleh karena itu, persoalan utama dalam analisis pekerjaan untuk mendukung pelaksanaan pengupahan adalah hubungan antara pelaporan, jumlah bawahan yang melapor secara langsung, dan aset atau pengendalian anggaran (Setiono & Sustiyatik, n.d.).

2. Metode atau Teknik Pengumpulan

Data dalam Analisis Pekerjaan Untuk mengumpulkan informasi, membutuhkan pemilihan metode yang digunakan. Pemilihan metode harus didasari dengan adanya tujuan untuk apa informasi tersebut digunakan serta pendekatan paling layak. Adapun beberapa metode yang sering digunakan ketika pengumpulan informasi/data dalam analisis pekerjaan:

a. Observasi, observasi dapat dilakukan dengan cara dua hal yaitu secara langsung yakni dengan pengamatan secara langsung bagaimana seorang tersebut bekerja, apakah sesuai dengan perusahaan atau tidak. Kemudian selain cara langsung, cara tidak langsung juga bisa digunakan dalam observasi ini yaitu melihat track record atau pengalaman sebelumnya.
b. Wawancara, dengan wawancara dua orang yang saling berinteraksi salah satunya yaitu pemegang jabatan akan memperoleh informasi dari proses komunikasi tersebut
c. Kuesioner. Ada tiga jenis kuesioner seperti kuesioner lengkap, disesuaikan, dan analisis posisi.
d. Catatan harian. Catatan harian ini atau disebut log,yang dibuat oleh karyawan secara berkala. Catatan harian ini termasuk cukup akurat jika pemasukan mencakup seluruh siklus pekerjaan.

3. Keterkaitan Analisis Kerja dengan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan memiliki berbagai sumber daya sebagai input dan diubah menjadi barangbarang atau jasa yang disebut dengan output. Sumber daya tersebut salah satunya yaitu manusia yang meruapakan komponen penting. Dalam melakukan pengelolaan, perencanaan, dan mengendalikan sumber daya tersebut dibutuhkan alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Setiono & Sustiyatik, n.d.). Dalam membahas keterkaitan antara analisis pekerjaan dengan MSDM. Adapun fungsi dari MSDM adalah sebagai berikut (Setiono & Sustiyatik, n.d.) :

a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM. Meliputi dua kegiatan utama, pertama perencanaan dan peramalan organisasi baik jangka waktu panjang maupun pendek. Kedua analisis jabatan dalam organisasi
b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahap pengisian staf ini, dua tugas yang diperlukan adalah: penarikan (rekrutmen calon/pelamar) dan pemilihan (seleksi para calon yang paling memenuhi syarat)

c. Penilaian kerja yang dilakukan setelah pelamar/ calon pekerja diperkerjakan. Akan adanya pengevaluasian ketika pelamar bekerja dengan baik akan mendapat reward, dan akan dilakukan analisa jika terjadi kinerja yang negatif (mungkin pemmberian motivasi, dsb)

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan sekitar pekerja. Ada tiga bentuk perbaikan kualitas dan lingkungan perkerja. Pertama, menentukan, merancang, dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Kedua, memperbaiki lingkungan kerja, terutama melalui peningkatan kualitas kehidupan pekerja dan program peningkatan produktifitas, ketiga adanya program memperbaiki fisik pekerja berupa memaksimalkan kesehatan dan keselamatannya.

Dapat dilihat bahwa MSDM memiliki banyak aktivias, mulai dari tahap perencanaan sampai dengan pemberhentian Kemudian kita memahami hubungan antara analisis pekerjaan dan fungsifungsi manajemen sumber daya manusia, kita akan mencoba memahami dan menjelaskan peran dan kontribusi analisis pekerjaan dalam siklus kegiatan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan Jadi, analisis pekerjaan ini dilakukan dari langkah awal proses manajemen sumber daya manusia, sehingga hasilnya dapat menunjang terhadap langkah-langkah selanjutnya dan dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang dituju

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil library reseach mengenai Analisis Pekerjaan Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompeten. Analisis pekerjaan merupakan proses mengkaji dan pengumpulan informasi secara sistematis dan menyeluruh tentang tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan untuk suatu organisasi. Adapun pentingnya analisis pekerjaan ini digunakan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Analisis pekerjaan sangat penting diimplementasikan di dalam dunia pendidikan. Ini merupakan hal yang urgensi untuk kepentingan sekolah, khusunya dalam perekrutan tenaga kerja. Adapun dalam menganalisis dilakukan secara menyeluruh, aspek-aspeknya adalah keluaran pekerjaan, aktivitas, kemampuan, dan struktur imbalan. Metode yang digunakan pengumpulan data pada analisis pekerjaan dapat melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan catatan kerja. Setiap organisasi tidaklah harus sama dalam menggunakan metodenya, akan tetapi harus akurat. Hubungan MSDM dan analisis pekerjaan tentu sangat berkaitan, karena pada dasarnya analisis pekerjaan ini dilakukan pada proses perencanaan MSDM.

DAFTAR REFERENSI

Al-Jatsiyah Ayat 13. (N.D.). *Nu Online*. Https://Quran.Nu.Or.Id/Al-Jatsiyah/13

Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia.* Penerbit Insania.

Daya, S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Gunadarma.

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.

Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM*). CV. Sentosa Deli Mandiri.

Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). *Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS), 8(1), 91-101.

Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strateg*ik.

Manusia, S. D. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Mengelola Perekrutan, Administrasi, Laporan Kinerja, Pelatihan Internal dan Rapat Kerja Guru dan Karyawan.*

Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M.,

Maghfur, I., ... & Purnomo, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Unisma Press.

Paramansyah, H. A., Se, M. M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.

Priyatna, M. (2016). *Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam.* Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 5(09), 21-21.

Rouf, M. (2018). *Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (Sdm)* Pada Lembaga Pendidikan Islam. Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education, 2(2). Https://Doi.Org/10.24269/Ajbe.V2i2.1118

Samsuni, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.

Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.

Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Zed Mestika. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. In Yayasan Obor Indonesia (Pp. 1–93).