

## **Analisis Sumber Daya Sesuai dengan Sistem pada Perusahaan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk**

**Sugianto**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Nganjuk, Jawa Timur

**Drs. H. Moedjiono, MM**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Nganjuk, Jawa Timur

***Abstract :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisi sumber daya sesuai dengan sistem pada perusahaan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan sumber data dari informan secara acak. Dengan melakukan wawancara dan melalui sumber data pustaka dari perusahaan. Berdasarkan hasil analisis di peroleh bahwa analisis sumber daya sesuai dengan sistem pada perusahaan PT. Lotus Indah Textile Industries. Dapat diperoleh kesimpulan bahwa manajemen sumber daya, infrastruktur dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan untuk meningkatkan mutu hasil produksi, dan memberi kenyamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan perusahaan.*

**Keywords :** *analisis sumber daya manusia, infrastruktur dan lingkungan kerja*

### **PENDAHULUAN**

Seiring dengan meningkatnya persaingan di era globalisasi ini maka tantangan terbesar bagi suatu lembaga baik itu dari pihak swasta ataupun lembaga pemerintahan negeri dituntut untuk menjamin kepuasan pelanggan baik itu dari segi jasa pelayanan maupun infrastruktur penunjangnya. Jika ingin bersaing maka masing – masing lembaga diharapkan mampu dalam memberikan pelayanan yang prima. Suatu lembaga baik swasta maupun pemerintahan perlu menyiapkan kerangka sistem mutu lembaganya kearah yang diinginkan sesuai dengan sasaran atau tujuan akhir yang ditetapkan oleh lembaga tersebut, dalam pengertian bahwa tujuan atau sasaran mutu dari suatu lembaga mampu mencapai kesesuaian dengan keinginan yang diharapkan dari pelanggan atau mitra kerja lembaga tersebut.

Perusahaan yang memiliki kualitas yang lebih baik akan memberikan customer value yang lebih baik. Dengan cara ini perusahaan dapat mempertahankan konsumen yang sudah ada, menarik konsumen baru, dan mengalihkan perhatian konsumen

pesaing. Upaya ini pada akhirnya akan mampu meningkatkan pangsa pasar total penjualan.

Tujuan diberlakukannya ISO adalah untuk mendukung pengembangan standardisasi dan kegiatan-kegiatan terkait lainnya dengan harapan untuk membantu perdagangan internasional, dan juga untuk membantu pengembangan kerjasama secara global di bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan kegiatan ekonomi. Kegiatan pokok ISO adalah menghasilkan kesepakatan-kesepakatan internasional yang kemudian dipublikasikan sebagai standar internasional.

Ada beberapa manfaat atau keuntungan yang akan di raih oleh sebuah organisasi/perusahaan dalam penerapan ISO 9001 : 2008, diantaranya adalah meningkatkan Kepercayaan Pelanggan, jaminan Kualitas Produk dan Proses, meningkatkan produktivitas perusahaan & “*market gain*”, meningkatkan motivasi, moral & kinerja karyawan, sebagai alat analisa siapa dan bagaimana menghadapi kompetisi pasar, meningkatkan hubungan saling menguntungkan dengan pemasok, meningkatkan cost efficiency & keamanan produk dan lain sebagainya.

1. Bagaimana implementasi perusahaan yang menerapkan sistem sumber daya sesuai dengan sistem pada perusahaan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.
2. Bagaimana kendala yang di hadapi dalam penerapan sistem sumber daya di perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2013, p10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Pengorganisasian Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Pengarahan Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan

bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### **Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mathis (2006, p43) menyebutkan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia ada tujuh, yaitu:

- a. Perencanaan dan Analisis SDM Manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan di masa depan. Hal yang sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM.
- b. Kesetaraan Kesempatan Kerja Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja (EEO) mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen sumber daya manusia.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Notoatmodjo (2009, p86) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

- a. Tujuan Masyarakat (Societal Objective). Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengahnya diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.
- b. Tujuan Organisasi (Organizational Objective). Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
- c. Tujuan Fungsi (Functional Objective). Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- d. Tujuan Masyarakat (Societal Objective). Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengahnya diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

### **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber

daya manusia menurut Hasibuan (2013, p14):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.

### **Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mathis (2006, p46) Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia merupakan lingkungan yang menantang. beberapa perubahan signifikan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perubahan-perubahan ekonomi dan teknologi
2. Ketersediaan dan kualitas angkatan kerja.
3. Pertumbuhan dalam angkatan kerja tidak tetap
4. Persoalan-persoalan demografi
5. Penyeimbangan pekerjaan/keluarga
6. Penyusunan ulang organisasi dan merger/akuisis

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang bersifat induktif. Data dikumpulkan, dianalisis, diabstraksikan dan akan memunculkan teori atau penemuan baru sebagai hasil penelitian.

Karakteristik penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Biklen (1982) dalam Sugiyono (2013 : 15), yaitu :

1. Dilakukan pada kondisi yang ilmiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
2. Bersifat deskriptif. Data yang terkumpul terbentuk kata – kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
3. Lebih menekankan pada proses daripada produk atau outcome.
4. Melakukan analisis data secara induktif.
5. Lebih menekankan makna.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data serta informasi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

### 1) Pengamatan

Dalam penelitian ini penulis memilih tipe pengamatan terbuka, Bunford Junker (Moleong, 2002 : 177) menyebut pengamat sebagai pemeranserta (*the observer as participant*). Keberadaan penulis diketahui serta terbuka oleh umum terutama subjek sehingga penulis dapat dengan mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan termasuk informasi rahasia.

### 2) Wawancara

Wawancara ini menggunakan dimensi prosedural (Wilson, 1996), pertanyaan disesuaikan dengan keadaan dan bersifat natural (Gunawan, 2013 : 160). Tempat wawancara adalah tempat keseharian informan. Informan bebas menjawab baik isi maupun panjang pendeknya jawaban sehingga dapat diperoleh informasi yang mendalam dan rinci.

### 3) Kajian Dokumen dan Kepustakaan

Pengumpulan data melalui kajian dokumen dan kepustakaan menambah kredibilitas data serta hasil penelitian kualitatif. Kajian dokumen penulis tekankan pada pengumpulan dan pemahaman isi dokumen sebagai pelengkap penggunaan pengamatan dan wawancara. Untuk dokumen tertentu yang membutuhkan analisis isi, akan dilakukan penafsiran terbatas berdasarkan perspektif penulis sendiri yang selanjutnya dikonfirmasi kepada informan. Kajian kepustakaan penulis dilakukan untuk pengayaan konsep, teori dan landasan metodologi penelitian ini.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Rekrutmen**

Menurut Hariandja (2002) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal PT. Lotus Indah Textile Industries terbagi menjadi 4, diantaranya :

1. Ekspatriat
2. Staff
3. Worker
4. Casual Labour.

## 5. Temporary Employee (Karyawan Sementara).

Proses rekrutmen PT. Lotus Indah Textile Industries adalah mulai dari tahap penarikan sampai dengan penempatan kerja. Dalam proses ini banyak cara yang digunakan PT. Lotus Indah Textile Industries yang ditangani oleh HRD / personalia untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan.

### **Tujuan Rekrutmen Pada PT. Lotus Indah Textile Industries**

Tujuan rekrutmen atau penarikan tenaga kerja pada PT. Lotus Indah Textile Industries yaitu selain untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada setiap Departemen yang membutuhkan, juga untuk mencari sumber daya manusia yang handal, tepat guna, dan berkualitas dalam bidangnya agar dapat membantu tujuan dan cita-cita perusahaan.

### **Sumber-Sumber Rekrutmen**

Sumber-sumber rekrutmen yang digunakan oleh PT. Lotus Indah Textile Industries merujuk pada teori Rivai (2004). PT. Lotus Indah Textile Industries menggunakan beberapa sumber internal dan eksternal dalam penarikan tenaga kerja. Sumber-sumber tersebut antara lain :

1. Dari dalam perusahaan (Internal)
  - a. Promosi
  - b. Mutasi
2. Dari luar perusahaan (Eksternal)
  - a. *Walk-ins* dan *Write-ins*
  - b. Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain).
  - c. Pengiklanan

### **Seleksi**

- a. Seleksi administrasi
- b. Seleksi tidak tertulis

### **Proses dan Tahapan Seleksi**

- 1) Pada saat interview, pelamar yang datang langsung ditempatkan diruang interview yang telah bersedia di perusahaan.
- 2) Pelamar diinterview oleh Sekretaris Manajer Personalia untuk mengetahui seberapa besar niat pelamar dan mengetahui kepribadian pelamar. Manajer

personalia akan ikut melakukan interview pelamar hanya pada posisi / jabatan tertentu, seperti posisi maintenance, supervisor, consultant, dll.

- 3) Jika pelamar dinyatakan lulus dari interview yang pertama, maka pelamar dapat melanjutkan interview kedua yang dilakukan oleh kepala Departemen yang membutuhkan tenaga kerja / karyawan.

### **Pelatihan PT. Lotus Indah Textile Industries**

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.

### **Identifikasi Kebutuhan Pelatihan di PT. Lotus Indah Textile Industries**

Upaya yang dilakukan oleh Personalia dalam mengidentifikasi pelatihan yaitu dengan cara:

- 1) Membandingkan uraian pekerjaan / jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan atau calon karyawan.
- 2) Menganalisis penilaian prestasi

## **Pembahasan**

### **Pengadaan karyawan**

#### **a. Seleksi**

Pada kegiatan ini, PT. Lotus Indah Textile Industries bekerjasama dengan PT. Mulia Diva sebagai pihak yang menyediakan tenaga kerja outsourcing. Para calon tenaga kerja melamar di PT. Mulia Diva, lalu pihak PT. Lotus Indah Textile Industries yang melakukan seleksi penerimaan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, yang mana dalam hal ini kami berkesempatan mengamati dan belajar saat proses seleksi yang dilakukan oleh beberapa staff HRD-GA. Berikut alur rekrutment karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries :

#### **b. Training**

Proses training dilakukan selama 5 hari berturut-turut. Dimulai dari pemberian materi dasar PT. Lotus Indah Textile Industries oleh para staff antar Departemen, seperti staff HRD-GA, Dept. Produksi, K3, dll. Mulai dari keamanan pekerja, keselamatan, kesehatan, sarana prasarana, tata tertib kedisiplinan, dll.

#### **c. Penempatan**

Penempatan karyawan dilakukan oleh staf HRD, sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tiap departemen

dimana di PT. Lotus Indah Textile Industries terbagi beberapa divisi.

### **Pengadaan Infrastruktur**

Secara umum adalah mampu menahan beban sesuai dengan fungsinya dalam kurun waktu umur teknis yang ditentukan. Secara detail, stabil dan kukuh sehingga pada kondisi pembebanan diatas beban maksimum, apabila terjadi keruntuhan masih dapat memberi kemudahan evakuasi pengguna. Mampu memikul semua beban dan atau pengaruh luar yang mungkin bekerja selama umur layanan struktur yang direncanakan. Setiap bangunan pada zona gempa atau zona angin harus direncanakan sebagai bangunan tahan gempa atau angin. Elemen struktur bangunan harus dirancang sedemikina rupa sehingga pada kejadian kebakaran dalam bangunan tidak terjadi.

Penerapan sistem proteksi pasif atau aktif didasarkan pada fungsi / klasifikasi, luas, ketinggian, volume, bahan bangunan terpasang, dan atau jumlah penghuni bangunan. Setiap bangunan dengan fungsi / klasifikasi, luas, ketinggian, volume bangunan, dan atau jumlah penghuni tertentu harus memiliki unit manajemen pengamanan kebakaran. Bangunan gedung tempat tinggal, pelayanan kesehatan, pendidikan dan bangunan pelayanan umum lainnya harus mempunyai bukaan untuk ventilasi alami. Setiap bangunan gedung harus mempunyai ventilasi alami dan atau ventilasi mekanik / buatan sesuai dengan fungsinya. Bangunan gedung tempat tinggal harus mempunyai bukaan permanen, kisikisi pada pintu dan jendela dan atau bukaan permanen yang dapat dibuka untuk kepentingan ventilasi alami.

Setiap bangunan gedung harus mempunyai pencahayaan yang cukup sesuai dengan fungsinya, yang dapat dipenuhi melalui pencahayaan alami dan atau pencahayaan buatan. Pencahayaan alami harus memenuhi ketentuan :

- Pemanfaatan pencahayaan alami harus diupayakan optimal.
- Kebutuhan pencahayaan alami disesuaikan dengan fungsi bangunan gedung dan fungsi masing-masing ruang didalam bangunan gedung.

### **Manfaat lingkungan kerja.**

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktifitas karyawan dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karyawan dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.

5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas / kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan, kaitannya dengan analisis sumber daya sesuai dengan sistem pada PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk, dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk, maka peneliti menyimpulkan bahwa penerapan sumber daya sesuai dengan sistem perusahaan sudah berjalan sesuai sistem yang ada di perusahaan. Hal ini bisa dilihat dalam peraturan-peraturan tentang tata tertib perusahaan dan dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan bahwa penerapan sistem sumber daya sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kewajiban dan wewenang masing-masing karyawan di perusahaan PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.

### **Keterbatasan**

- a. Kurangnya SDM yang berkualitas
- b. Kurangnya sosialisasi dari pimpinan kepada karyawan
- c. Kurangnya komunikasi antar semua pihak karyawan perusahaan
- d. Kurangnya kesadaran karyawan tentang peraturan perusahaan

### **Saran**

Peneliti dapat menyumbangkan beberapa saran pada bagian Personalia PT. Lotus Indah Textile industries yang telah menjadi tempat penelitian, dan saran tersebut adalah:

### 1. Bagi perusahaan.

- a. Mempertahankan pengolahan manajemen perusahaan dengan model sistem manajemen yang telah diimplementasikan, dengan selalu memberikan pelatihan, sosialisasi dan pengembangan secara berkelanjutan baik kepada para staff maupun seluruh karyawan perusahaan, khususnya pemahaman mengenai sistem manajemen. Dengan hal inilah yang dapat mempengaruhi budaya mutu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing.
- b. Perbaikan secara terus – menerus (*improvement continius*) merupakan fokus dari sumber daya sesuai dengan sistem. *Improvement continius* bisa dilakukan baik dalam hal kemajuan atau timbulnya suatu masalah yang terjadi di perusahaan. Penghargaan ISO 9001 : 2008 bukanlah akhir tujuan pencapaian manajemen, akan tetapi perubahan dalam perbaikan atau kemajuan, sehingga masalah yang muncul akan dapat diatasi.
- c. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Lotus Indah Textile Industries seharusnya menggunakan dan mengikuti *WI (Work Instructions)* yang telah ditentukan.
- d. Sebaiknya dalam membagikan deskripsi pekerjaan harus lebih dipertegas agar wewenang dan tanggung jawab lebih jelas.
- e. Sebaiknya bagian Personalia lebih tegas dalam menentukan keputusan yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dan wewenang.

### 2. Bagi pihak akademis

Agar meningkatkan hubungan yang positif terhadap perusahaan ataupun pihak yang lain yang dapat menyumbang keilmuan demi meningkatkan mutu dan kualitas lulusannya, serta lebih aplikatif dalam pemberian praktikum di perusahaan, agar lulusan akademisi mampu dengan sigap mengatasi berbagai masalah perusahaan dan salah satunya seperti saat ini yaitu terjadi pada sumber daya manusia di suatu perusahaan.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini jauh dari sempurna, bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan atau meneliti kembali mohon diperhatikan hambatan – hambatan yang dialami peneliti. Hal ini juga memaksimalkan penelitian kembali yang akan dilakukan. Terutama pada subjek penelitian diharapkan untuk memperhatikan waktu dan karakteristik subjek penelitian. Agar penelitian selanjutnya lebih mendapatkan hasil yang maksimal. Kemudian, memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen selain variabel bebas yang telah diteliti. Dan meneliti lebih lanjut mengenai hubungan atau perbedaan antara masing–masing data demografi terhadap

variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hal.158
- Bogdan, R C dan Biklen, S.K. ( 1982 ) *Qualitative Research For Education : An Introduction to theory and mehtods*, Boston : Allyn and Bacon, Icn
- Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, hal. 67.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga
- Gaspersz, Vincent, (2001), “ ISO 9001 : 2000 “ Continual Improment “. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Gunawan, Imam 2013 . *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia ( pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktifitas pegawai )* jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Kholidatunur . 2011. Penerapan Sistem manajemen mutu iso 9001 : 2008 dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di pondok pesantren modern sahid. Skripsi Uin Syarif Hidayatullah jakarta.
- Lexy, J. Maleong. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009,hal. 96.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, Jhon H. 2002.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku 2*. Jakarta : Salemba Emban Patria
- Moleong , lexy J. 2002 metodologi penelitian kualitatif edisi revisi. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurul Badriyah, Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing, Jurnal Universitas Islam Lamongan*, Lamongan, 2014, hal. 1.
- Rizki Amanda, dkk, Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 2 April 2014,hal. 3.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*. Ganesha .Bandung.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009,hal. 102.

- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 208.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Uniaty,2015, manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (studi kasus bagian perlengkapan biro umum sekretariat daerah provinsi sulawesi selatan),makasar: universitas hasanudin
- Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise,Kudus,2011, hal. 39. [www.lotusindah.com](http://www.lotusindah.com)