

PENGEMBANGAN MANAJEMEN DALAM PERUSAHAAN INTERNASIONAL YANG DIDASARKAN PADA ASAL KARYAWAN

Meiliana Fransisca, Uki Yonda Aseptia

**Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya
Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ma Chung, Malang
111510122@student.machung.ac.id**

Abstract

This article aims to get an overview about the management human resource development in international companies based on the origin of employees. The origin of employee in question was the origin of employees. And relate the factors associated with some management development of origin employee or expatriates as well as a aim to describe the implementation and evaluation of development implementation by companies origin from the another country, because the state assigned to that this country.

Key Word : Development, Development Management, Expatriates

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan internasional yang didasarkan kepada asal karyawan. Asal karyawan yang dimaksud adalah asal negara karyawan. Dan mengaitkan faktor-faktor yang terkait dengan diadakannya manajemen pengembangan terhadap asal karyawan atau ekspatriat. Serta bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan, implementasi, dan evaluasi pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap ekspatriat atau karyawan bekerja dalam perusahaan yang berasal dari negara lain karena ditugaskan kepada negara tersebut.

*Kata Kunci : Pengembangan, Manajemen Pengembangan, Asal Negara
Karyawan*

Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki berbagai permasalahan yang harus dihadapi bersama, salah satu permasalahan tersebut adalah yang terjadi pada karyawan. Karyawan atau pekerja merupakan salah satu penunjang penting sumber daya manusia didalam perusahaan maupun organisasi yang harus dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan anatara karyawan atau pekerja terhadap tuntutan dan kemampuan organisasi atau perusahaan tempat dimana karyawan atau pekerja tersebut bekerja. Menurut Hasibuan, 2011 (Faridah, 2016) peranan manusia selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi yang dilakukannya. Hal ini dikarenakan setiap manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan, visi, dan misi dalam organisasi atau perusahaan tempat dimana karyawan atau pekerja tersebut bekerja.

Manajemen yang dilakukan oleh perusahaan merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang berupa visi dan misi dari organisasi atau perusahaan. Menejemen juga bisa sebagai sebuah

kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis serta sebuah kreativitas dari diri sendiri yang disertai dengan keterampilan.

Manajemen menginginkan tujuan yang berupa visi dan misi organisasi atau perusahaan tercapai dengan cara efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah proses yang digunakan untuk menangani permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja dengan tujuan untuk menunjang aktifitas perusahaan atau organisasi yang berlandaskan pada pencapaian tujuan yang berupa visi dan misi perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan. Setiap kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) diperlukan pemikiran dan pemahaman akan hal apa saja yang baik bagi perusahaan atau organisasi tersebut.

Di dalam sebuah organisasi, korporasi dan institusi kerja lainnya yang membutuhkan faktor sumber daya manusia atau SDM. Merupakan faktor utama yang penting didalam perusahaan. Dikatakan penting, dikarenakan adanya perputaran aktivitas produksi barang atau jasa yang dihasilkan dalam perusahaan.

Dalam hal ini, yang mengelola sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Yang bertugas sebagai urat nadi dalam institusi yang mengatur kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Semakin banyaknya permintaan pasar, maka dibutuhkan adanya pengembangan kinerja yang baik di dalam perusahaan. Pengembangan ini dilakukan karena adanya tuntutan dari zaman yang semakin maju dengan teknologi. Sehingga dibutuhkan pengembangan yang akan menjadi penentu kinerja sebuah perusahaan kedepannya.

Sedangkan pada pengembangan (*development*) merupakan sebuah proses jangka panjang dengan tujuan untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Sehingga dalam pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan yang bersifat luas dalam memperbaiki dan meningkatkan akan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepibadian. Hal ini merupakan kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan

sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga. Upaya ini memakan waktu dan biaya yang harus disediakan oleh pihak manajer, pemimpin, maupun lembaga. Akan tetapi, hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan atau organisasi yang berdampak terhadap peningkatan kinerja dari organisasi atau perusahaan juga. Dan diperlukan strategi yang matang dan penanganan yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) agar ke depan atau masa yang akan datang semakin meningkat dalam kinerjanya.

Tujuan

Tujuan penulisan artikel ini adalah mengetahui manajemen pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap asal karyawan terutama pada perusahaan internasional. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dan dengan melalui pengembangan diharapkan semakin termotivasi dalam mengerjakan tugas, wewenang, serta

tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan atau pekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka rumusan masalah yang dapat ditulis dalam artikel ini adalah kegiatan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan internasional terhadap asal karyawan.

Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan didalam penulisan artikel ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia (*human resource management development*) pada perusahaan internasional, khususnya terhadap asal karyawan atau ekspatriat atau negara asal karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Pengertian Pengembangan

Pengembangan merupakan usaha yang dilakukan oleh manajer dalam meningkatkan kinerja dengan memberikan pengetahuan, mengubah sikap atau meningkatkan keterampilan. Menurut Silalahi, 2002: 249 (Riadi, 2016) pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan eningkatkan mutu sumber daya manusia alam arti seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Menurut Dharma dalam hal lain pengembangan juga memiliki arti, yakni meningkatkan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki manajer dan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, sehingga dapat tercapai kinerja yang baik juga dan meningkatkan kreativitas pekerja yang ada di dalam perusahaan

Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sifat kepribadian yang ada dalam diri pekerja. Sehingga dibutuhkan pelatihan dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Dan hal

ini dapat meningkatkan kinerja dari karyawan yang meningkatkan hasil dari perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sangat dibutuhkan dalam langkah atau tahap atau proses penyesuaian diri dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang dari zaman ke zaman. Sebagai contoh karyawan pada umumnya memerlukan pemahaman akan kemampuan dalam komputer. Yang sering digunakan adalah *Microsoft Office* (baik *Word*, *Excel*, dan *Power Point*). Sehingga dibutuhkannya pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan atau pekerja yang berada di dalamnya. Dengan melakukan pengembangan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi perkembangan zaman.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah atau salah satu kegiatan dari perusahaan yang diterapkan dan dilaksanakan dengan tujuan melakukan peningkatan sumber daya manusia yang berada dalam

organisasi atau perusahaan agar dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan atau hasil yang optimal dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Pengertian Manajemen Pengembangan

Manajemen pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzali, dikutip oleh Khoirunnisa, merupakan sebuah kegiatan yang harus dilaksanakan dalam organisasi dalam perusahaan atau tempat karyawan bekerja, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pekerja atau karyawan yang ada dalam perusahaan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Dengan kegiatan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja, maka dapat diharapkan untuk memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan agar karyawan ataupun pekerja yang berada dalam perusahaan tersebut termotivasi dan

menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

Selain itu pengertian lain menurut Soekidjo Notoatmodjo, dikutip oleh Khoirunnisa, terdiri dari dua, yakni makro dan mikro. Yang berarti dengan pengembangan sumber daya manusia makro adalah sebuah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai sebuah tujuan dalam pembangunan bangsa. Sedangkan pada mikro adalah sebuah proses pengembangan sumber daya manusia yang terdiri atas perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*) serta pengelolaan (*management*).

Tujuan Pengembangan

Dalam setiap organisasi ataupun perusahaan senantiasa akan berupaya agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Hal ini dilandaskan pada tujuan, visi, dan misi perusahaan atau organisasi tersebut. Efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung terhadap baik ataupun buruknya pengembangan sumber daya manusia

yang ada dalam organisasi tersebut. Yang dimana secara proporsional, perusahaan harus memberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya.

Tujuan dilakukannya sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang dikutip dari Khoirunnisa (2016), adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pada karyawan atau pekerja dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia yang dikutip dari , adalah sebagai berikut :

a. Produktivitas kerja

Dengan melakkukannya pengembangan terhadap karyawan, maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, sehingga berdampak pada kualitas dan kuantitas yang semakin baik. Hal ini dikarenakan adanya *technical skill* (kemampuan teknikal), *human skill* (kemampuan pribadi) dan *managerial skill* (kemampuan manajemen) karyawan yang semakin baik.

- b. Efisiensi Pengembangan terhadap karyawan bertujuan agar meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi arusnya mesin pemborosan, biaya produksi relatif kecil. Sehingga dapat berdampak terhadap daya saing perusahaan dengan perusahaan lainnya yang semakin besar.
- c. Kecelakaan Pengembangan terhadap karyawan juga bertujuan agar mengurangi atau menghindari tingkat kecelakaan yang dialami oleh karyawan. Sehingga jumlah biaya yang dikeluarkan dalam pengobatan oleh perusahaan maupun organisasi berkurang.
- d. Kerusakan Pengembangan ditujukan agar dapat mengurangi atau meminimalisasi kerusakan barang ataupun produksi mesin. Hal ini dikarenakan karyawan atau pekerja yang semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan tugas, wewenang,
- dan tanggung jawab yang diterima dari perusahaan atau organisasi dimana tempat karyawan atau pekerja tersebut bekerja.
- e. Pelayanan Dengan dilakukannya pengembangan, maka karyawan atau pekerja menjadi lebih baik dalam meningkatkan pelayanan terhadap *customer* (pelanggan) dari hasil produk perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sehingga pada akhirnya menjadi daya penarik bagi pelanggan (*customer*) yang semakin meningkat dalam memilih produk yang dihasilkan dari perusahaan atau organisasi tersebut.
- f. Moral Dengan adanya pengembangan terhadap karyawan atau pekerja dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diterimanya dari perusahaan. Sehingga pekerja atau

karyawan menjadi termotivasi dalam menyelesaikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab akan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan melalui pengembangan, karyawan atau pekerja diberikan kesempatan dalam meningkatkan karirnya melalui keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya yang semakin baik. Biasanya hal ini dilakukan promosi jabatan oleh perusahaan yang didasarkan terhadap keahlian dan prestasi kerja dari karyawan atau pekerja yang ada di dalam perusahaan maupun organisasi tersebut.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer dalam perusahaan semakin cakap dan cepat dalam mengambil maupun memilih keputusan yang lebih baik. Hal ini didasarkan pada *technical skill*, dan *managerial skill* yang semakin lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan adanya pengembangan yang dilakukan, maka kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang manajer akan menjadi lebih baik. Hal ini terlihat dari *humarelation* yang dimiliki lebih luwes, motivasi yang dimiliki lebih terarah. Yang berakibat pada pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal dalam perusahaan semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan adanya pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka balas jasa yang berupa gaji, upah, insentif atau tunjangan dan benefit dari karyawan atau pekerja akan semakin meningkat. Hal ini disebabkan adanya prestasi kerja karyawan atau pekerja yang semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan memberikan manfaat bagi

konsumen. Hal ini dikarenakan konsumen akan mendapatkan barang maupun jasa yang dihasilkan dari perusahaan atau dengan kata lain hasil produksi dari perusahaan.

Tujuan lainnya dalam melakukan pengembangan pengembangan sumber daya manusia menurut Horamain (2013), yakni : (a) pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pekerja yang ada di dalam perusahaan sehingga mampu bekerja secara profesional, (b) perencanaan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mengantisipasi dan merekam setiap perubahan yang terjadi, (c) pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas terhadap kinerja yang ada dalam perusahaan, dan (d) pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dalam wilayah masyarakat atau konsumen ataupun pelanggan.

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat dari pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo yang dikutip oleh Khoirunnisa (2016), sebuah program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan cara pengembangan terhadap pegawai atau pekerja tersebut. Sehingga dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diterima menjadi lebih mudah. Dan akan menjadi lebih positif dalam memberikan tenaga dan pikiran bagi perkembangan organisasi atau perusahaan dimana tempat pekerja atau karyawan tersebut bekerja.

Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan, harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan sumber daya manusia ini harus berlandaskan kepada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja tiap karyawan atau pekerja yang

berada dalam perusahaan sesuai dengan jabatan atau divisi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Program pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut dengan tujuan agar pekerja dapat menghadapi dan mempersiapkan dirinya dalam menghadapi tuntutan zaman.

Bentuk pengembangan menurut Hasibuan, 2008: 72 (Riadi, 2016) terbagi atas 2 (dua) bagian, yakni pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

a. Pengembangan secara informal
Pengembangan secara informal merupakan karyawan atau pekerja atas keinginan dan usaha sendiri melatih serta mengembangkan diri sendiri dengan mempelajari buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya di dalam perusahaan tersebut. Pengembangan secara informal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan atau pegawai tersebut berkeinginan

keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan dikarenakan produktivitas kerja karyawan yang semakin besar dan semakin besar juga efisiensi dan produktivitasnya.

b. Pengembangan secara formal
Pengembangan secara formal merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan atau pekerja untuk mengikuti pendidikan maupun pelatihan yang diadakan, baik yang dilakukan oleh perusahaan sendiri maupun oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal diterapkan di dalam perusahaan dikarenakan adanya tuntutan dari perkembangan pekerjaan yang dilakukan atau adanya persiapan di masa yang akan datang, dan sifat dari pengembangan secara formal ini adalah non-karier atau biasa disebut peningkatan karier seorang karyawan atau pekerja yang berada di dalam

organisasi atau perusahaan tersebut.

Komponen Yang Dibutuhkan Dalam Pengembangan

Terdapat tiga (3) komponen yang dibutuhkan dalam pengembangan karyawan ekspatriat menurut Notoatmodjo (Khoirunnisa, 2016), yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah sangat penting bagi perusahaan baik internasional maupun nasional, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan (ekspatriat) dan bagi masyarakat. Keuntungan dari kegiatan perencanaan sumber daya manusia antara lain :

a. Mengefektifkan

penggunaan sumber daya manusia.

b. Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan yang berlandaskan pada visi dan misi perusahaan.

c. Membantu program penarikan tenaga kerja dari bursa atau lembaga penyedia tenaga kerja (*outsourcing*).

d. Dapat mengkoordinasikan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia.

e. Mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM)

b. Pendidikan dan pelatihan

Diadakannya pendidikan dan pelatihan dalam melakukan manajemen pengembangan sumber daya manusia (*human resource management development*) merupakan upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan. Pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan adanya proses yang berdasarkan pada kurikulum

yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya.

c. Pengelolaan

Pengelolaan (*management*) menurut Notoatmodjo (Khoirunnisa, 2016) terdiri atas :

a. Prinsip-prinsip

manajemen sumber daya manusia

Manajemen merupakan sebuah seni dalam mengatur orang lain yang bertujuan mencapai tujuan-tujuan organisasi, sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengkoordinasian, dan penyusunan anggaran organisasi.

b. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen. Hal ini dikarenakan seluruh kegiatan perusahaan

dimana tempat tenaga kerja tersebut bekerja didasarkan pada perencanaan akan sumber daya manusia. Dengan demikian pula perencanaan sumber daya manusia (*human resources palnning*) merupakan hal yang paling inti dari manajemen sumber daya manusia. Yang diantaranya melakukan promosi jabatan, memotivasi kerja dan kinerja, menentukan sistem penilaian prestasi kerja kepada tenaga kerja, dan sebagainya.

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan adalah adanya proses dalam melakukan manajemen pengembangan terhadap sumber daya manusia terutama ekspatriat. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan kebudayaan yang terjadi sehingga diperlukan adanya pengembangan

berupa pelatihan dan pendidikan agar menaikkan kinerja dari tenaga kerja tersebut. Dengan cara melakukan beberapa metode yang ada dalam penjelasan di atas. Sehingga dapat terpacunya motivasi yang baik dalam menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Daftar Pustaka

- Akhmad. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan. Volume 2, Nomor 2. Maret, 2017. Halaman 66-70: Samarinda.*
- Derven, Marjorie. (2015). From Career Conversations to Deliberate Action. *Journal Career Development. February, 2015.*
- Dharma, S. Tantangan Manajemen Kinerja. Modul 1.
- Faridah & Nasution, A. P.. Pengaruh Asal Negara Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. McConnell Dowell Service Batam Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam: Batam.*
- Harlie, M.. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10, Nomor 4. Desember, 2012: Tabalong, Kalimantan Selatan.*
- Haromain. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora, Halaman 136-149. Volume 1, Nomor 2. Juni, 2013: Malang.*

- Khoirunnisa, S. (2016). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta: Yogyakarta.*
- Rahmat, B & Wuradji. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah Riset Di SMA Negeri 6 Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan. Volume 5, Nomor 2. September, 2012: Yogyakarta.*
- Riadi, M. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>. Minggu, 21 Februari 2016. Akses: 16 Desember 2017.