SWOT Analisis Sumber Daya Manusia Perusahaan Air Freight Forwarding Di PT. XYZ

Reza Maulana¹⁾, Ranthy Pancasasti²⁾

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa^{1,2)} reza_ghe2000@yahoo.com¹⁾,
ranthyipb@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berpengalaman merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan jasa air freight forwarding. Dengan adanya sumber daya manusia yang berpengalaman dan handal, maka efektifitas dan efisiensi kerja akan didapatkan sehingga kualitas layanan akan sesuai dengan yang diinginkan oleh pelanggan serta visi misi perusahaan dapat tercapai. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sumber daya manusia perusahaan air freight forwarding di PT. XYZ dimana. PT. XYZ merupakan salah satu air freight forwarding terbesar dan terbaik di Indonesia saat ini. Batasan penelitian ini hanya untuk meneliti kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang pekerjaan sesuai jenis kelamin, tingkat pengalaman, serta latar belakang pendidikan karyawan di PT. XYZ. Metode penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode wawancara langsung kepada para pengambil keputusan dan bagian sumber daya manusia yang terkait dalam proses perencanaan, pengangkatan, dan penempatan sumber daya manusia di PT. XYZ. Jumlah nara sumber adalah 10 orang yang terdiri dari 1 orang General Manager, 2 orang Senior Manager, 5 orang Manager, dan 2 orang staff human resources. Data dianalisis menggunakan analisis matriks SWOT dengan mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Hasil studi ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang sesuai dengan jenis kelamin, tingkat pengalaman, serta latar belakang karyawan.

Kata Kunci

Air Freight Forwarding; Sumber Daya Manusia; SWOT

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari bagian penting dalam manajemen sumber daya itu sendiri. Penentuan dan perencanaan sumber daya manusia akan memberikan jaminan ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan baik untuk saat ini ataupun di masa yang akan datang, sehingga visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut dapat tercapai. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu (Hasibuan, 2017). Menentukan kesesuaian dalam pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan dan memperkirakan kebutuhan di masa depan sesuai dengan dinamika pertumbuhan dan perkembangan perusahaan harus dilakukan secara tepat dan cermat untuk mencapai keberhasilan dalam perencanaan sumber daya manusia. Wahyudi (2021) mengatakan bahwa aktivitas organisasi untuk menggapai sebuah

kesuksesan bergantung pada individu yang ada didalam organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh perencanaan sumber daya manusia yang efektif (Abdul Rasul, 2017).

Freight forwarding termasuk ke dalam salah satu industri jasa yang melayani kegiatan ekspor dan impor. Hal ini karena jasa *freight forwarding* adalah suatu kegiatan yang berada dalam badan hukum atau sebuah perusahaan yang didalamnya menyediakan jasa sebagai pelaksana (*Freight Forwarder*). Perusahaan jasa ini bergerak dibidang jasa pengangkutan secara menyeluruh baik melalui udara, laut dan darat. Fungsi utama dari *freight forwarding* ini adalah sebagai layanan jasa pelayaran, EMKL (ekspedisi muatan kapal laut), jasa kepabeanan dan juga sebagai layanan jasa *door to door*. *Freight forwarding* juga dapat dikenal sebagai usaha jasa pengurusan transportasi. Kegiatannya berkaitan erat dengan pelaksanaan penerimaan dan pengiriman barang. Perusahaan yang melakukan kegiatan usaha jasa pengiriman ini disebut sebagai *Freight Forwarder*, dalam hal ini mereka bertindak atas nama eksportir dan importir yang mengatur transportasi untuk hal keamanan, hemat, dan efisien.

NX Corporation adalah salah satu perusahaan *freight forwarder* dan logistik yang berbasis di Jepang dengan reputasi dan lokasi global dengan total lokasi lebih di 150 negara dan jaringan yang mencapai lebih dari 735 lokasi. NX Corporation mulai bekerja sebagai penyedia jasa logistik lebih dari 80 tahun yang lalu, dan bisnis transportasi daratnya dimulai sejak tahun 1872. Layanan NX Corporation berada di peringkat 5 besar dunia. PT. XYZ merupakan salah satu *freight forwarder* yang terbesar di Indonesia. Layanan jasa *freight forwarding* PT. XYZ di Indonesia pertama kali melalui sistem kerja sama agensi, dengan menunjuk PT. SRT sebagai mitra layanan ekspor, impor dan jasa kepabeanan di Indonesia. Pada tahun 2001 NX Corporation memutuskan untuk melakukan investasi penuh layanan mereka di Indonesia, dengan pembentukan perusahaan dan penanaman saham sebesar 90% dari NX Corporation dan 10% dari konsorsium dengan perusahaan lokal di Indonesia. Sehingga mulai tanggal 21 April 2001 terbentuklah PT.XYZ di Indonesia dengan pengendalian dan kontrol penuh dari NX Corporation Jepang. Saat ini PT. XYZ terdiri dari beberapa grup perusahaan, antara lain PT, XYZ yang melayani pengiriman melalui udara, PT. JKL adalah perusahaan yang menangani pengiriman melalui laut, serta PT. MNO yang bergerak di bidang jasa *warehousing*. PT. XYZ saat ini sudah memiliki beberapa kantor cabang perwakilan di Indonesia, antara lain Bali, Batam, Balikpapan, Cibitung, Semarang, dan Surabaya.

Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dapat dipenuhi melalui promosi dalam lingkungan internal maupun rekrutmen karyawan baru. Hambatan – hambatan yang akan dihadapi dalam pengadaan karyawan yang berasal dari internal adalah adanya kemungkinan ketidaksesuaian latar belakang karyawan, kecemburuan sosial, keterbatasan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan baru. Penelitian ini mencoba mengungkap karakteristik dan kekuatan sumber daya manusia di PT. XYZ. Seberapa besar kemampuan perusahaan dalam menggunakan keunggulan yang dimiliki dan mengatasi hambatan dari lingkungan internal, memanfaatkan peluang dan mencegah ancaman dari lingkungan eksternal sebagai salah satu landasan dalam mencapai visi dan misi yang akan di capai di masa depan oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kuantitas dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan (Suwatno, 2018). Arthur W. Sherman dan George W. Bohlander

(dalam Nawawi, 2017) memberikan definisi perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan / persyaratan untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam (pekerja baru), di dalam (promosi, pindah, dan demosi), dan ke luar (pensiun, berhenti, dan diberhentikan) di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan. Sementara Hasibuan (2017) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam memantau terwujudnya tujuan. Mondy dan Noe (dalam Suwatno, 2018) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia sebagai proses yang sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kuantitas dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.

Untuk merancang dan mengembangkan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, Mancini (dalam Suwatno, 2018:45) menyatakan adanya tiga tipe perencanaan yang saling terkait dan merupakan satu kesatuan sistem perencanaan tunggal, yaitu:

1. Strategic planning, mempunyai tujuan mempertahankan kelangsungan organisasi dalam lingkungan persaingan.
2. Operational planning, mempunyai tujuan menunjukkan permintaan (demand) terhadap sumber daya manusia.
3. Human resource planning, dipergunakan untuk memprediksi kuantitas dan kualitas kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka pendek dan jangka panjang yang menggabungkan program pengembangan dan kebijakan sumber daya manusia.

Forwarder

Di Indonesia, terdapat tiga jenis kategori forwarder, diantaranya adalah:

- 1) Forwarder Internasional, sebutan lain bagi forwarder ini adalah forwarder kelas A. Jenis forwarder ini dinilai profesional dalam menjalankan jasa pengurusan transportasi lintas negara. Forwarder ini banyak diminati, baik bagi importir atau eksportir. Faktor yang membuatnya banyak diminati pelaku ekspor atau impor adalah: a) Dapat menerbitkan FIATA / BL (bill of lading); b) Memiliki tenaga ahli di bidang pengangkutan barang; c) Memiliki jaringan kerja internasional; f) Sarana dan prasarana yang memadai; g) Memiliki pengalaman yang mumpuni; h) Tarif angkutan yang diberikan relatif murah dan terjangkau.
- 2) Forwarder Regional/Domestik, hal yang membedakan antara forwarder internasional dan forwarder regional adalah hak dalam menggunakan FIATA / BL, artinya forwarder regional belum memiliki hak penuh dalam menerbitkan BL tersendiri, sebutan lain adalah Co - loader.
- 3) Forwarder Lokal, klasifikasi dari jenis forwarder ini lebih minim dari kedua forwarder sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh golongan forwarder lokal yang belum memiliki agen-agen yang bekerja sama di luar negeri. Mereka juga termasuk ke dalam pengelola EMKL, EMKU, dan EMKA.

Manfaat Menggunakan Jasa Freight Forwarding Ketika seorang eksportir dan importir menggunakan jasa freight forwarding, hal ini termasuk ke dalam hal yang menguntungkan. Di antara keuntungan yang biasa didapatkan saat menggunakan jasa tersebut adalah: 1) Mendapatkan banyak kemudahan; 2) Proses menjadi lebih efisien; 3) Barang dan produk lebih cepat sampai ke tujuan; 4) Pengiriman barang yang sesuai dengan jumlah kebutuhan

Analisis SWOT

SWOT ialah singkatan dari Strengths dan Weakness untuk lingkungan internal dan Opportunities dan Threats untuk lingkungan eksternal yang dihadapi dunia bisnis (Rangkuti, 2018). Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal dan faktor internal. SWOT dijadikan suatu model dalam menganalisa suatu organisasi yang berorientasi profit dan non profit dengan tujuan utama untuk mengetahui keadaan organisasi tersebut secara lebih komprehensif. Erwin Suryatama (dalam Cahyono, 2016;130) menyatakan bahwa analisis SWOT ialah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan atau Strengths, kelemahan atau Weakness, peluang atau Opportunities, dan ancaman atau Threats dalam suatu proyek atau spekulasi bisnis dan dapat diterapkan dengan cara menganalisa dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya. Adapun manfaat analisis SWOT menurut Ferrel dan Harline (2005), fungsi dari analisis SWOT adalah untuk mendapatkan informasi dari analisis situasi dan memisahkannya dalam pokok persoalan internal (kekuatan dan kelemahan) dan pokok persoalan eksternal (peluang dan ancaman).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ di divisi Air Freight Forwarding. Penentuan dan penempatan sumber daya manusia di PT. XYZ dinilai penting untuk diteliti karena PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan jasa Air freight forwarding terbaik di Indonesia untuk menghadapi persaingan jasa Air freight forwarding yang semakin ketat dari perusahaan sejenis, sehingga penempatan dan penentuan sumber daya manusia yang baik dari segi kuantitas dan kualitas untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan agar dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh pelanggan perlu dilakukan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan metode wawancara kepada karyawan yang terlibat langsung dalam proses perencanaan sumber daya manusia di PT. XYZ. Hasil wawancara ini diharapkan mampu menjelaskan pengalaman karyawan yang terlibat dan dapat memberikan wawasan dalam menentukan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang sesuai untuk perusahaan. Pihak yang terlibat dalam wawancara ini adalah 1 orang General Manager, 2 orang Senior Manager, 5 orang Manager, dan 2 orang staff human resources sebagai nara sumber. Sehingga total narasumber adalah 10 orang..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data dan Informasi Karyawan PT. XYZ

Office Location	Departement	Jumlah
Head Office	Accounting & Finance	12
Head Office	Export	15
Head Office	Traffic	40
Head Office	HRD & GA	9
Head Office	Import	12
Head Office	Invoice	13

Head Office	IT	2
Head Office	PIB	6
Head Office	Sales	12
Bali	Operational	3
Balipapan	Administrasi	2
Batam	Operational	3
Cargo	Cargo	46
Cibitung	Logistik	20
MLC	Warehouse	28
Semarang	Operational	3
Surabaya	Operational	8
Total		224

Dari Table 1 diatas didapatkan informasi bahwa total seluruh karyawan PT. XYZ saat ini adalah 224 orang, baik karyawan permanen dan kontrak yang ada di kantor pusat dan di kantor cabang. Dari total seluruh karyawan PT. XYZ didapatkan informasi lebih detail kembali seperti di Tabel 2.

Tabel 2. Profil Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin Laki-Laki		
	177	79,02%
Perempuan	47	29,98%
Total	224	100,00%
Masa Kerja		
Kurang dari 5 Tahun	160	71,42%
Lebih dari 5 Tahun	64	28,58%
	224	100,00%

Teknik penarikan sampel disesuaikan dengan jenis layanan, tujuan survei dan data yang akan diperoleh. Responden dipilih secara acak yang ditentukan sesuai dengan cakupan wilayah masing-masing unit pelayanan. Jumlah responden sebanyak 129 (seratus dua puluh sembilan) responden. Pengisian koesioner dilakukan sendiri oleh responden sebagai penerima layanan hasilnya kemungkinan akan objektif, karena dalam pengisian jawaban lebih independen tanpa pengaruh dari Tim Survei. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu : Laki-laki sebanyak 85 96 (Sembilan puluh

enam) responden (74 %), Perempuan sebanyak 33 (tiga puluh tiga) responden (26%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan yaitu

Analisis Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kebutuhan sumber daya manusia setiap saat bisa berubah – ubah di PT. XYZ. Hal ini berkaitan dengan kondisi dan banyaknya jenis Air project yang sedang ditangani oleh PT. XYZ. Jika kondisi project semakin banyak maka kebutuhan akan sumber daya manusia akan semakin banyak. Berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa kategori dalam pengadaan sumber daya manusia di PT. XYZ:

1. Rekrutmen, Rekrutmen dilakukan oleh pihak human resources sesuai dengan permintaan dari manager setiap divisi di PT. XYZ. Adapun divisi yang sering melakukan proses rekrutmen adalah divisi sales & marketing, import, cargo, dan trucking dari eksternal. Menurut Hasibuan (2008) rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.
2. Rotasi/Mutasi, Hasibuan (2017) memberikan definisi mengenai mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Rotasi atau mutasi di PT. XYZ dilakukan untuk jabatan staff, di divisi ekspor, impor atau divisi cargo. Rotasi ini bertujuan untuk program pelatihan manajemen dan kesiapan karyawan untuk membantu kekosongan staff di suatu divisi.
3. Promosi, Hasibuan (2017) menyatakan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan staff, supervisor, asisten manajer, dan manajer di PT. XYZ.

Analisis SWOT Sumber Daya Manusia

Dari hasil wawancara dengan pihak human resources dan para pengambil keputusan di PT. XYZ dapat diketahui persentase atas kondisi karyawan yang sudah bekerja di PT. XYZ.

Tabel 3. Strength (S) dan Weakness (W)

Strength (S)	Weakness (W)
- Karyawan memiliki pengalaman pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya	- Adanya kemungkinan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan
- Tingkat pengalaman yang tinggi karena pekerjaan yang berulang – ulang	- Menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kebiasaan kerja sehari - hari sehingga melupakan SOP
- Menjadi contoh dan mentor untuk karyawan baru	- Tingkah laku kurang baik dapat menjadi contoh dari karyawan baru
- Ketepatan dan akurasi pekerjaan yang baik.	- Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan selalu sudah benar

Jumlah karyawan PT. XYZ keseluruhan adalah 224 orang. Dimana sebanyak 177 orang atau 79.02% adalah laki – laki dan sebanyak 47 orang atau 20.98% adalah wanita. Ini mengindikasikan bahwa jenis pekerjaan yang ada di PT. XYZ kecenderungannya dilakukan oleh laki – laki. Divisi cargo dan divisi traffic memiliki jumlah karyawan yang terbanyak yaitu 46 orang dan 30 orang.

Pengembangan sumber daya manusia disesuaikan dengan jabatan dan juga kompetensi yang ada sehingga tepat sasaran. Dimana pengembangan semakin ke atas mempunyai kecenderungan untuk manajerial. Serta pengembangan horizontal atau searah lebih kecenderungan untuk rotasi dan pengembangan keahlian dari setiap karyawan.

Untuk menghindari karyawan di tarik dan bergabung dengan perusahaan lain yang sejenis faktor kompensasi ini menjadi salah satu kunci. Faktor kompensasi disesuaikan dengan jabatan dan posisi karyawan dengan pemenuhan kompensasi gaji pokok, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan lembur, premi, insentif, bonus dan juga pengembangan yang meliputi pelatihan dan berbagai peningkatan pengetahuan terbaru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sumber daya manusia di PT. XYZ sudah sangat baik dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk menunjang bisnis perusahaan. Serta pencapaian perusahaan sebagai salah satu perusahaan Air Freight Forwarding terbesar di Indonesia tak lepas dari peran seluruh karyawan. Atas pencapaian sebagai salah satu perusahaan freight forwarding terbaik di Indonesia, PT. XYZ selalu menjadi tolok ukur perusahaan lain yang sejenis. Keunggulan dari layanan dari perusahaan ini tercermin juga dari tujuan utama perusahaan yaitu sebagai penyedia jasa logistik No. 1 di Indonesia dan memastikan seluruh karyawan bahagia. Kebahagiaan karyawan juga terlihat dari data tabel 1 bahwa terdapat 160 orang karyawan dari 224 karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun atau sekitar 71% karyawan yang loyal kepada perusahaan.

Sumber daya manusia di PT. XYZ dilengkapi dengan indikator pencapaian sumber daya manusia yang jelas, yaitu (1) perusahaan, (2) pengembangan, (3) kompensasi yang dilakukan dan diberikan sesuai dengan kriteria. Karena karakteristik perusahaan freight forwarding adalah jasa pengiriman barang maka dominasi karyawan dalam perusahaan ini adalah memang laki-laki sebanyak 79.02%. Untuk dapat mencapai sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam masa sekarang dan masa yang akan datang, perusahaan telah menerapkan ketentuan jumlah karyawan yang baik dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Implikasi teoritis adalah dengan menggunakan SWOT sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik. Implikasi manajerial adalah sudah sesuai kebijakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di PT. XYZ dengan mempertimbangkan jenis beban kerja dan lokasi kerja. Perlunya untuk dilakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap sumber daya manusia sehingga dapat diambil kesimpulan apakah penempatan sumber daya manusia yang telah dilakukan sudah berjalan dengan baik ataupun belum yang pada akhirnya akan menentukan kebijakan yang akan diambil di masa yang akan datang.

REFERENSI

Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada PT Alam Batu Beach Bungalow Resort Bali. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

- Fadli, U. M. D., & Akbar, M. (2020). Phenomenology Study on The Formulation of A Vision to Achieve The Future of The University. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2), 11-26.
- Gillies, D. (2015). *Human Capital Theory in Education*. University of the West Scotland.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmawati. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 8(2), 392-402.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Mulyadi, D. (2011). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Penempatan Tenaga Struktural pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 09(01).
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rasul, A. (2017). *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Makassar: Universitas Sawerigading (UNSA).
- Saptari, A. (2018). Pengentasan Kemiskinan di Kabupaten Pringsewu: Pengembangan SDM dan Penguatan Usaha Melalui Analisis SWOT. *Jurnal Kelitbangan Pengembangan dan Inovasi Iptek Kabupaten Pringsewu*, 3(2).
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Wiyatno, T. N. (2017). Analisa Strategi Dalam Penerapan Sistem Teknologi Informasi Dengan Menggunakan Analisa SWOT dan Matrks Space Pada Industri Manufacturing PT XYZ. *Jurnal SIGMA*, 7(1), 69-72.
- Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada PT Alam Batu Beach Bungalow Resort Bali. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Fadli, U. M. D., & Akbar, M. (2020). Phenomenology Study on The Formulation of A Vision to Achieve The Future of The University. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2), 11-26.
- Gillies, D. (2015). *Human Capital Theory in Education*. University of the West Scotland.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmawati. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 8(2), 392-402.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Mulyadi, D. (2011). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Penempatan Tenaga Struktural pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 09(01).
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Rasul, A. (2017). *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Makassar: Universitas Sawerigading (UNSA).
- Saptari, A. (2018). Pengentasan Kemiskinan di Kabupaten Pringsewu: Pengembangan SDM dan Penguatan Usaha Melalui Analisis SWOT. *Jurnal Kelitbangan Pengembangan dan Inovasi Iptek Kabupaten Pringsewu*, 3(2).
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Wiyatno, T. N. (2017). Analisa Strategi Dalam Penerapan Sistem Teknologi Informasi Dengan Menggunakan Analisa SWOT dan Matrks Space Pada Industri Manufacturing PT XYZ. *Jurnal SIGMA*, 7(1), 69-72.
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitmenet to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.

- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.