

PROGRAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT. WILMAR NABATI INDONESIA DUMAI SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM PROVINSI RIAU

Vinta Melati¹, Ahmad Fauzan²

¹Alumni Prodi Ilmu Administrasi Negara FISIP UISU

²Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara FISIP UISU

eMail: vintadumai@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Riau. Pada prinsipnya pemberian upah karyawan sudah melebihi dari UMK Dumai dan telah dilaksanakan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai supaya dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk wawancara. Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Sumber data merupakan subyek penelitian yang memiliki kedudukan penting, diperoleh dari sumber data primer dan skunder. Teknik pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa program peningkatan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh PT Wilmar Nabati Indonesia Dumai sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Riau ataupun UMK Dumai. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dapat dibagi menjadi beberapa program antara lain (1) Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berupa uang pension, uang makan, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus tahunan, uang duka, pakaian dinas, pengobatan dan uang transport (2) Program kesejahteraan yang berupa fasilitas berupa tempat ibadah, pendidikan, izin, koperasi, kantin, gedung olah raga dan cuti bersalin. (3) Program kesejahteraan yang berupa pelayanan jaminan kesehatan, jaminan hari tua.

Kata kunci: Kesejahteraan Karyawan, PT. WILMAR NABATI INDONESIA, Upah Minimum Provinsi Riau.

PENDAHULUAN

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu

pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Ini dilakukan perusahaan agar semangat

kerja karyawan juga semakin meningkat. Oleh karena itu program peningkatan kesejahteraan karyawan perlu disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Bagi karyawan, upah adalah alasan utama bekerja. Bahkan, bagi sebagian besar karyawan, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Upah merupakan hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas jasa yang telah dilakukan. Upah termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Ada dua istilah yang ada kaitannya dengan pengupahan, yaitu kebutuhan hidup layak (KHL) dan upah minimum provinsi / upah minimum kabupaten/kota (UMP/UMK). Pengusaha lebih menggunakan UMP untuk menentukan upah pekerja, karena selain lebih menguntungkan, pemberian upah sedikit di atas UMP dibenarkan oleh UUK. Dipihak lain, para perkerja merasa bahwa nilai UMP terlalu kecil, sehingga pekerja harus bekerja lebih keras lagi agar dapat hidup secara layak.

Untuk Tahun 2023 Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau mengalami peningkatan sebesar 8,61% atau Rp. 3,191,662.- Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau Tahun 2022 sebesar Rp. 2,938,564.-.

Kesejahteraan menurut Nurachmad (2009:42) adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak

langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan merupakan alasan utama bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo (2013:24) bahwa Sumber Daya Manusia yang di miliki sangat berperan penting dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki potensi dibidangnya dalam mewujudkan tujuan perusahaan maka dari itu perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan vital karyawan, diantaranya ialah pendapatan. (Suwardjono, 2014:393).

PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Riau adalah salah satu perusahaan yang mampu memberikan kesejahteraan karyawannya, walaupun dikala pandemic covid - 19 melanda tetapi perusahaan tetap berjalan seperti biasa. Segala sesuatunya dilakukan dengan zoom meeting apabila ada sesuatu pertemuan yang sangat dibutuhkan. Pada masa pandemic covid - 19 perusahaan juga memperhatikan karyawannya, walaupun secara normatif tidak ada kenaikan upah dari pemerintah tetapi PT Wilmar Nabati Indonesia Dumai tetap melaksanakan program peningkatan kesejahteraan karyawannya dengan menaikkan upah/gaji sesuai dengan ketentuan dari perusahaan, guna menambah semangat kerja karyawan.

Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa manajer sumber daya manusia sering dihadapkan pada kondisi

yang dilematis, yaitu bahwa dalam persaingan bisnis yang semakin ketat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang semakin baik pada setiap posisi jabatan, akan tetapi untuk memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang lebih baik ini memerlukan biaya yang cukup banyak seperti, untuk kepentingan perekrutan, pelatihan dan pengembangan serta pemberian pendapatan (gaji, upah, kompensasi). Para pelamar pekerja dalam memilih organisasi dimana mereka akan bekerja biasanya sangat mempertimbangkan beberapa hal, antara lain ialah pendapatan yang akan mereka terima apabila mereka diterima dalam perusahaan tersebut. Kondisi seperti ini akan menjadi penghambat perusahaan yang memiliki keterbatasan bagi kemampuan finansial untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas baik.

Hambatan untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas baik dapat menimbulkan masalah serius pada perusahaan karena perusahaan dapat stagnan sebagai akibat tidak mampu bersaing, dan bahkan tidak mungkin akan memberhentikan operasinya. Akan tetapi bagi perusahaan yang dukungan finansialnya kuat, kondisi dilematis seperti ini sangat mungkin tidak akan terjadi. Mereka akan mendapatkan pelamar dalam jumlah jauh lebih banyak, sehingga mereka mendapatkan peluang yang lebih besar untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas lebih baik. Dengan kualitas karyawan yang lebih baik, perusahaan akan memilih keunggulan bersaing yang tinggi sehingga mereka mampu tetap eksis dan makin berkembang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode jenis penelitian lapangan yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari informan (responden). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap suatu perilaku, fenomena, peristiwa masalah atau keadaan tertentu. Lokasi Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Riau. Informan dalam penelitian adalah memberikan informasi terkait dengan realitas dan kondisi yang menjadi latar belakang dalam rumusan masalah penelitian Informan dalam penelitian ini terbagi atas 3 kelompok, yaitu sebagai berikut:

a. Informan kunci

Yaitu seseorang yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang proses dan hasil yang dicapai dalam penelitian yang dilakukan. Bukan hanya mengetahui tentang kondisi atau fenomena yang terjadi secara garis besar, tetapi juga memahami informasi tentang informan utama. Dalam penelitian ini informan kuncinya adalah Manajer HRGA PT Wilmar Nabati Indonesia Dumai, Riau.

b. Informan utama

Yaitu seseorang yang mengetahui secara teknis dan detail serta terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini informan utama adalah Factory Manager PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, Riau.

c. Informan Tambahan

Yaitu seseorang yang dapat memberikan informasi tambahan atau informasi sekunder tentang proses dan hasil yang dicapai sebagai pelengkap dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini informan tambahannya adalah karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Riau.

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang mempunyai sifat induktif. Induktif yang dimaksud adalah proses logika yang berangkat dari data empiris lewat observasi menuju pada suatu teori. Dengan kata lain bahwa induktif adalah proses mengorganisasikan fakta-fakta atau hasil-hasil pengamatan yang diperoleh pada awalnya tidak menjadi satu (terpisah) kemudian dijadikan menjadi suatu rangkaian hubungan atau suatu generalisasi. Data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya, kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan (Sugiyono, 2008: 335).

Menurut Miles & Huberman (1992) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, Menarik Kesimpulan, dan Tringulasi Data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bagaimana Kesejahteraan Karyawan yang bersifat Fasilitatif

terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai?

PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai memberikan program peningkatan kesejahteraan bagi karyawan. Selain untuk memberi manfaat bagi karyawan juga menjalin hubungan industri yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan. Hal itu disampaikan oleh Bapak Nursaid Muslim Selaku Manager HRGA Jum'at, 10 Februari 2023 Jam 08.00 WIB :

" Program peningkatan kesejahteraan bagi karyawan dapat bermanfaat bagi karyawan khusus meningkatkan disiplin kerja serta sikap loyalitas karyawan."

Lebih lanjut dikatakannya, program kesejahteraan itu juga dapat menambah sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. "Perusahaan harus menciptakan program kerjasama sesuai kapasitas dan kemampuannya yang merupakan balasan jasa diluar upah dan gaji karyawan"

Fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menunjang kinerjanya dan seperti apa sistem penggajian karyawan pada perusahaan. seperti yang disampaikan Bapak Tulus Amudi Manurung Selaku Factory Manager Jum'at, 10 Februari 2023 Jam 08.00 WIB :

"Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerjanya salah satu di antaranya pemberian computer kerja untuk karyawan yang bekerja dikantor, fasilitas izin kepada karyawan yang mungkin mempunyai urusan pribadi maupun keluarga ,perusahaan membrikan fasilitas untuk beribadah seperti musholla ataupun

masjid, untuk fasilitas kendaraan operasional juga diberikan karyawan sesuai dengan kebutuhannya, fasilitas ini juga diberi level level tertentu juga sebenarnya, dan sistem penggajian karyawan pada perusahaan adalah gaji bulanan”

Dalam proses pengupahan apakah sudah sesuai dengan UMK Provinsi Riau Kota Dumai dan apakah ada perubahan ekonomi yang terjadi sejak pertama kali bekerja di PT. Wilmar Nabati Indonesia. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Denni Detroit selaku Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Jum’at, 10 Februari 2023, Jam 08.00 WIB :

“Sistem perupahan yang digunakan oleh perusahaan sudah sesuai bahkan lebih dari UMK karena adanya perbedaan kelas walaupun gradenya sama. Dengan bekerjanya di perusahaan ini pastinya ada perubahan ekonomi yang jauh dari sebelum sebelumnya ”

Adapun beberapa kesejahteraan yang diberikan perusahaan yang bersifat ekonomis dan pelayanan perusahaan terhadap karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Ajron Lubis selaku Asisten Supervisor Departemen Electric dan Instrumen Jum’at, 10 Februari 2023 Jam 08.00 WIB :

“Kesejahteraan yang diberikan secara perusahaan secara ekonomis yaitu uang makan, uang kembur, THR, bonus tahunan, pakaian dinas kalau secara pelayanan perusahaan memberikan jaminan kesehatan seperti BPJS kesehatan ”

Sebagaimana dengan adanya penjelasan tersebut yang diungkapkan

oleh Bapak Nursaid Muslim selaku Manager HRGA PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Jum’at, 10 Februari 2023 Jam 08.00 WIB menyatakan

“Bahwa pemberian upah karyawan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) ataupun Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) Dumai yang berlaku bahkan sudah melebihi UMK Dumai, Riau. Walaupun pada saat pandemi Covid ini, karyawan tetap digaji seperti biasa tidak terjadi pengurangan upah. Hal ini dikarenakan perusahaan juga tetap berjalan seperti biasanya.”

Selanjutnya program peningkatan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, menurut Bapak Nursaid Muslim selaku Manager HRGA menambahkan

“Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan disini bermacam-macam dapat berupa gaji yang menggunakan sistem regular (bulanan), jadi gajian pada setiap bulannya bagi karyawan seperti saya. Ada juga berupa THR, Bonus, Uang Pensiun, Uang Duka dan lainnya. Perusahaan juga memberikan Biaya Pengobatan berupa plafon pengobatan yang jumlahnya tergantung dari Golongan setiap karyawannya. Selain pelayanan dari BPJS Kesehatan yang ada. Perusahaan juga menyediakan perumahan bagi karyawan yang masuk dari luar daerah dan itu juga harus disesuaikan dengan golongan dan jabatannya. Namun, bagi karyawan yang masuk dari local tidak mendapat fasilitas perumahan.”

Pemberian uang pensiun sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adapun uang

pensiun diberikan kepada karyawan yang sudah tidak bekerja lagi di perusahaan. Adapun batas usia pensiun karyawan di perusahaan adalah berumur 57 tahun. Adapun pernyataan dari Bapak Nursaid Muslim selaku Manager HRGA Jum'at, 10 Februari 2023 Jam 08.00 WIB :

“Kami memberikan uang pensiun kepada karyawan yang telah memasuki masa pensiun dan telah berumur 57 tahun dalam bentuk uang, yang akan diberikan dan dimasukkan dalam rekening tabungan karyawan.”

Kemudian hal ini juga didukung oleh pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa:

“Bagi karyawan yang sudah berumur 57 tahun dan akan pensiun, maka uang pensiun akan diberikan dan dimasukkan ke rekening karyawan.”

PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai memberikan pakaian seragam untuk kerja yang harus digunakan pada setiap hari saat bekerja. Menurut Bapak Nursaid Muslim selaku Manager HRGA Jum'at, 10 Februari 2023 Jam 08.00 WIB

“Sesuai aturan yang berlaku di perusahaan bahwa setiap karyawan, mulai hari Senin s/d Kamis diwajibkan memakai pakaian orange, sedangkan hari Jum'at dan Sabtu diwajibkan memakai pakaian kaus lengan panjang berwarna biru. Adapun baju seragam (uniform) diberikan setiap tahunnya oleh perusahaan.”

B. Hambatan Perusahaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. Apakah sudah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Regional di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai

Pada perinsipnya hambatan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan salah satu diantaranya adalah karyawan itu sendiri. Jika produktivitas karyawan menurun maka dampaknya juga akan terasa pada keuntungan perusahaan. Permasalahan keuangan pribadi serungkali mengganggu kinerja karyawan.

Memberikan gaji yang besar bukanlah solusi bagi permasalahan keuangan karyawan. Hal ini dikarenakan umumnya sumber permasalahan keuangan tersebut adalah kebiasaan karyawan yang tidak bijak dalam mengelola keuangan sehari-hari. Inilah alasannya mengapa program karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Tetapi untuk perusahaan PT Wilmar Nabati Indonesia Dumai dalam peningkatan kesejahteraan ini bukanlah kendala bagi perusahaan. Karena antara perusahaan dan karyawan sudah saling bersinergi. Sehingga tidak ada hambatan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nursaid Muslim selaku Manager HRGA Jum'at, 10 Februari 2023 Jam 08.00 WIB :

“Kesejahteraan karyawan bagi saya sangat penting. Jika karyawan saya sejahtera, maka mereka akan semangat untuk bekerja di perusahaan ini karena mereka mendapatkan upah yang sesuai. Jadi kalau menurut saya tidak ada hambatan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.”

Hal ini juga didukung oleh pernyataan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa adanya peningkatan

ekonomi setelah bekerja di perusahaan ini. Karyawan juga menambahkan bahwa

“Kalau kesejahteraan karyawan sejauh ini sudah bagus dan karyawan juga tidak ada yang komplain terhadap program kesejahteraan yang diberikan.”

Dengan adanya program kesejahteraan ini dapat memberikan dampak yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan dimana karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang sesungguhnya.

Dalam proses pengupahan apakah sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional Provinsi Riau Kota Dumai Seperti yang disampaikan oleh Bapak Nursaid Muslim Selaku Manajer HRGA PT.Wilmar Nabati Indonesia Jum'at, 10 Februari 2023 Jam 08.00 WIB :

“Sistem perupahan yang digunakan oleh perusahaan sudah sesuai bahkan lebih dari Upah Minimum Regional karena adanya perbedaan kelas walaupun gradenya sama. Upah Minimum Regional Kota Dumai yaitu Rp 3,414,160 di tahun 2023 ”.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan tidak terlihat sama sekali hambatan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selama peneliti melakukan penelitian di PT. Wilmar Nati Indonesia Dumai berdasarkan data yang didapat bahwa produksi tidak terganggu sama sekali, maka secara otomatis kesejahteraan karyawan juga semakin

baik karena tidak ada hambatan yang berarti dan sudah sesuai bahkan lebih dari Upah Minimum Regional Kota Dumai.

DAFTAR BACAAN

- Andrew F Sikula, 2007. Sistem Manajemen Kinerja Edisi Terjemahan Jakarta, Gramedia.
- Anwar, Saifuddin. 2002, Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek Jakarta :Rhinneka Cipta
- As'ad (2003-114), Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Edisi 2 Liberty, Yogyakarta
- Bockerman, P. dan Maliranta, M. Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-being : Is there a silver lining? Helsinki (2012 : 5)
- Dodge, R, et al. The Challenge of Defining Wellbeing. Pennsylvania: USA (2012 : 3)
- Edwin B Flippo, Manajemen Personalialia (Jakarta : Erlangga, 2013), h.24
- Handoko, T.H (2001), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE UGM
- Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, Metodologi Penelitian Sosial, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 85-89.
- Husnan, Suad, Ranupandojo, Heidjrachman , 2000 - 269.

- Manajemen Personalialia,
Yogyakarta , BPFE
- Leonard R. Sayles and strauss, George,
2003. Personel, The Human
Problems of Management. New
Delhi : Prentice Hall of India
Private Ltd
- Lexy. J. Moleong, Metodologi Penelitian
Kualitatif, (Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya, 2000, hlm 3
- Melayu S.P Hasibuan. 2012:185
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: PT. Bumi
Aksara.
- Mutiara, S Panggabean, 2002.
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Penerbit Ghalia
Indonesesia, Jakarta
- Nawawi, Hadari (2001), Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Bisnis yang kompetitif. Cetakan
keempat, Penerbit Gajah Mada
University Press, Yogyakarta
- Nurachmad, Much. 2009 : 42. Cara
Menghitung Upah Pokok, Uang
Lembur, Pesangon, Dan Dana
Pension Untuk Pegawai Dan
Perusahaan : Transmedia
Pustaka.
- Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber
Daya Manusia Untuk Perusahaan,
PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang p. 2003. Manajemen
SumberDaya Manusia. Cetakan
Kelima, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan
Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,
dan R&D, (Bandung: Alfabeta,
2008),
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian
Suatu Pendekatan Praktek,
(Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002,
Cet.XII), hlm. 107.
- Suwardjono. 2014. Teori Akuntansi
Perekayasaan Pelaporan
Keuangan Edisi Ketiga.
Yogyakarta: BPFE.
- Tohardi, Ahmad 2002. Pemahaman
Praktis Manajemen Sumber Daya
Manusia, Bandung : Mandar Maju