Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM MUTU MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA PADA CV ADITAMA DI TRENGGALEK

Susana Balas, Moh. Shabri S
Program Studi Manajemen STIE INDOÇAKTI

ABSTRAK ,.Penelitian ini bertujuan untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada pada CV Aditama. Penyelesaian tersebut dengan cara mengembangkan dan menganalisis CV tersebut kemudian membuat sistem mutu manajemen sumberdaya manusia yang berupa *standart operating procedure (SOP).* Model penelitian dan pengembangan pada penelitian ini menggunakan model Sugiyono (25:2017) yang diolah oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian. Prosedur tersebut antara lain (1) Potensi dan Masalah yaitu kegiatan melihat masalah yang ada pada CV Aditama. (2) Pengumpulan data yaitu kegiatan pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi dan mengkaji literatur. (3) Desain produk adalah kegiatan mengembangkan produk yang sesuai untuk CV Tersebut. (4) Validasi produk menilai produk yang di kembangkan tersebut kepada para ahli. (5) Revisi produk melakukan perbaikan pemakaian sesuai saran para ahli. (6) Uji coba pemakaian kegiatan menguji coba produk tersebut pada CV Aditama (7)Produksi masal menarik kesimpulan kinerja produk yang diuji coba. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data-data yang dapat dianalisis menggunakan penghitungan rata-rata yang hasilnya dapat dirujukan.

Kata kunci- Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Sumberdaya Manusia

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bidang jasa konstruksi di Indonesia merupakan salah satu sektor yang penting dalam perekonomian Indonesia terutama infrastruktur yang baik dan berkualitas dalam memajukan satu wilayah (Menteri Pekerjaan Umum – Djoko Kirmanto at Pos Kota, 2014). Disebabkan karena sektor konstruksi berkaitan erat dengan penyediaan infrastuktur yang secara langsung maupun tidak langsung menjadi pendukung bagi perkembangan perekonomian. Sektor konstruksi memberikan kontribusi sebesar Rp.102,73 milyar pada tahun 2014. Tercatat sebanyak 439 perusahaan bergerak di bidang konstruksi di Indonesia pada tahun 2014 yang masih aktif (Statistik Konstruksi, 2014). Sehingga untuk mendukung adanya infrastruktur, maka penting bagi perusahaan untuk meningkatkan skill sumber daya manusia yang digunakan. Dalam jasa bidang konstruksi, pekerjaan dengan hasil yang baik berkaitan dengan pekerja yang digunakan.

Akan tetapi, tenaga kerja di industri konstruksi menurut TEMPO Co Jakarta, Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia (Gapensi) mengungkapkan, perusahaan asing lebih unggul dalam merebut proyek daripada perusahaan nasional. Menurut Ketua Umum Gapensi Soeharsojo, karena minimnya pendidikan dan pelatihan bagi calon pekerja menyebabkan kurangnya sumber daya manusia di bidang konstruksi. Pemerintah dan pengusaha hanya berfokus pada cara mendapatkan sertifikat badan usaha konstruksi, sehingga masalah tenaga terlatih terabaikan. Selama tahun 2016 dari 5,7 juta tenaga kerja konstruksi, hanya 10% yang masuk kategori andal. Sedangkan 30% masuk kriteria cukup terampil dan 60% tidak berketerampilan alias pekerja kasar.

Apabila dilihat dari pendidikan, hanya 10% pekerja konstruksi yang bergelar sarjana. Sisanya 30% merupakan lulusan SMA dan 60% lulusan SD (2016). Sehingga dari adanya realita yang ada, penting bagi perusahaan untuk mengelola dan melakukan pengembangan sumberdaya

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

manusia yang juga turut mendukung pertumbuhan atau kemajuan perusahaan yang tidak dipungkiri erat kaitannya dengan manajemen sumberdaya manusia.

Suatu perusahaan memiliki beberapa fungsi penting yang menunjang kegiatan kegiatan yang ada. Dalam rangka mencapai visi dan misi tertentu, suatu perusahaan memiliki fungsi-fungsi seperti fungsi keuangan, pemasaran, sumberdaya manusia dan fungsi operasi/produksi. Masing-masing memiliki tugas; misalnya fungsi sumberdaya manusia bertugas mengkoordinasikan karyawan dapat bekerja sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan perusahaan.Kemudian fungsi operasional bertugas menghasilkan barang yang bernilai serta berguna atau sesuai dengan harapan atau kebutuhan konsumen. Dari keempat fungsi tersebut memberikan kontribusi penting bagi perusahaan. Sehingga perlu adanya standarisasi mutu pada fungsi sumberdaya manusia maupun fungsi operasi.

Seperti halnya manajemen sumberdaya manusia pada CV. Aditama masih kekurangan staf untuk membantu pengelolaan dan pengembangan SDM, masih ada campur tangan dari owner dikarenakan tidak terlalu mengerti bagaimana cara yang harus dilakukan dalam mengelola fungsi manajemen SDM yang tepat, sehingga dalam praktiknya pun tidak dapat mengembangkan SDM perusahaan. Dengan adanya MSDM yang kurang efektif akan memberi dampak pada kinerja perusahaan. Apabila dalam pengelolaan saja sudah sulit untuk diatasi maka dalam pengembangannya pun akan susah untuk dijalankan.

Solusi SDM di atas yakni memperbaiki kinerja karyawan. Jika ingin pengelolaan MSDM yang baik seharusnya memantapkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang baik terhadap karyawan agar pengelolaan manajemen sumberdaya manusia meningkat. Dengan adanya sistem yang tertulis mengenai manajemen SDM, maka akan memudahkan perusahaan mengontrol karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga apabila terjadi kesalahan maupun kegagalan hasil, maka sistem tertulis ini dapat dijadikan pedoman perusahaan dalam menindaklanjuti masalah tersebut.

Sedangkan permasalahan operasional SDM pada CV Aditama, dapat diatasi dengan pembuatan Standard Operational Procedure (SOP), sehingga tidak ada perbedaan pelayanan antara karyawan satu dengan yang lain. Untuk meminimalisir kesalahan, maka diperlukan adanya suatu prosedur operasional yang jelas dan standart bagi semua pihak yang terlibat dalam pencapaian sasaran tersebut. Praktik-praktik baik yang telah berlangsung di CV. Aditama perlu distandarisasi dan didokumentasikan agar menjadi acuan bagi manajemen dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta menjamin keberlangsungan implementasi praktik–praktik baik tersebut, meskipun terjadi transisi kepemimpinan manajerial. Dengan adanya standar operasional prosedur diharapkan akan memiliki kualitas SDM dan operasional yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan diatas maka pada penelitian ini peneliti mengangkat judul "Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Sumberdaya Manusia pada CV. Aditama Trenggalek"

B. Tujuan Penelitian dan Pengembangan

Mengembangkan system mutu manajemen sumberdaya manusia pada CV Aditama serta Membuat system tertulis SOP (standard operating procedure) pengelolaan sumber daya manusia di CV Aditama

C. Spesifikasi Produk yang Diharapkan

Perancangan spesifikasi produk berupa SOP *(standard operating procedure*) pada penelitian dan pengembangan ini diharapkan tetap sejalan dengan tercapainnya tujuan, visi dan misi di CV Aditama. Spesifikasi produk yang diharapkan antara lain:

1. Berbentuk tabel yang terdiri dari dua kolom aspek dan keterangan. Kolom aspek terdiri dari defenisi, tujuan, prinsip, prosedur, pihak terkait, perangkat dan dokumentasi.Kolom keterangan berisi tentang penjelasan setiap aspek tentang SOP tersebut.
2. Isi dari SOP mudah dibaca dan dipahami oleh pihak yang berkepentingan

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

3. Isi SOP harus efektif dan mengarah langsung pada inti pekerjaan, maka setiap prosedur hanya ditulis pada bagian yang penting.
4. Prosedur SOP dibuat sedemikian rupa sehingga mudah dalam proses penggunaannya.

D. Pentingnya Penelitian dan Pengembangan

Laporan ini disusun dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang terkait diantaranya :

1. Bagi CV Aditama

a. Menstandarkan kegiatan manajemen sumber daya manusia.
b. Perusahaan dapat memanfaatkan sistem mutu yang telah dirancang dan disesuaikan untuk kedepannya.
c. Meningkatkan kualitas dan produktifitas.

2. Bagi pihak lain, khususnya bagi almamater STIE Indocakti maupun pembaca pada umumnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penyusun system mutu lain khususnya system mutu manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dan semakin memahami system mutu manajemen sumberdaya manusia.

E. **Asumsi dan Keterbatasan**

Penelitian dan pengembangan system mutu manajemen sumberdaya manusia memiliki keterbatasan antara lain :

1. Asumsi

Informan dan objektif dalam pengisian SOP (standar operating procedure).

a. SOP dipilih karena lebih cocok digunakan mengingat saling terkaitnya prosedur antara berbagai pihak pada CV Aditama.
b. Bidang sumberdaya manusia adalah bidang yang saat ini sangat membutuhkan standarisasi.

2. Keterbatasan

a. Tahap pengujian hanya sebagai uji coba tahap awal setelah divalidasi dan direvisi
b. Tahapan revisi produk setelah uji coba tidak dilakukan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektifkah penerapan adanya SOP (standard operating procedure) pada CV Aditama.
c. Tahapan produk masal tidak dilakukan karena SOP yang efektif pada CV Aditama belum tentu dapat diaplikasikan pada organisasi lainnya.

F. Definisi Operasional

1. Penelitian dan Pengembangan

Penelitian dan pengembangan adalah usaha untuk meneliti pada CV Aditama agar dapat menemukan, mengembangkan dan mengkaji produk tertentu yang lebih unggul, baru, efektif, efisien, produktif dan bermakna.

2. Sistem Mutu

Merupakan kelompok elemen yang ada pada CV Aditama yang saling bekerjasama agar menjaga suatu produk tetap sesuai dengan harapan konsumen.

3.Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah proses manajemen untuk merekrut ,mengembangkan ,memotivasi dan mengevaluasi karyawan dalam organisasi secara obyektif dan transparan agar mendapat karyawan yang sesuai kebutuhan

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Penelitian dan Pengembangan

Pengertian penelitian dan pengembangan menurut Widiasanti (1:2013) menjelaskan bahwa :"Metode atau teknik yang digunakan untuk menempatkan material fisik dan elemen-elemen konstruksi pada tempatnya di lapangan". Teknologi konstruksi manajemen konstruksi mengacu pada bagaimana sumber daya tersedia bagi perusahaan sehingga dapat diaplikasikan dengan baik pada suatu proyek konstruksi. Pada saat kita berbicara mengenai sumber daya untuk konstruksi maka kita harus mempunyai lima komponen yaitu: (manpower) tenaga kerja, (machiners) alat dan peralatan, (material) bahan bangunan, (money) uang,(method) metode. Pekerjaan sebuah proyek konstruksi selalu dimulai dengan tiga hal untuk mendapatka hasil yang sesuai dengan rencana yaitu :

1. Perencanaan

adalah suatu proses penentuan tujuan dan sasaran melibatkan persiapan sumber daya dalam pencapaiannya.

2. Penjadwalan

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

proyek konstruksi merupakan alat untuk menentukan waktu yang dibutuhkan oleh suatu kegiatan dalam penyelesaian.

R.J Mockler, 1972 dalam soeharto (2000) memberikan pengertian tentang pengendalian. Menurutnya, pengendalian adalah usaha yang sistematis untuk menentukan standar yang sesuai dengan sasaran perencanaan, merancang system informasi, membandingkan pelaksanaan dengan standar, menganalisis kemungkinan adanya penyimpangan antara pelaksanaan dan standar, kemudian mengambil tindakan pembetulan yang diperlukan agar sumber daya digunakan secara efektif dan efesien dalam rangka mencapai sasaran.

Industri kontruksi merupakan suatu industry ekonomi nasional yang berhubungan dengan persiapan lahan dan pembangunan, percepatan, dan perbaikan,bangunan, struktur dan property lain. Dunia konstruksi membagi atau mengkalsifikasikan jenis kontruksi menjadi tiga bagian besar yaitu konstruksi gedung, konstruksi teknik, dan konstruksi manufaktur.

B. **Sistem mutu**

1. **Pengertian Sistem**

Menurut Davis, G.B (7:2011) Sistem adalah sekelompok organisasi yang diorganisir dan diatur sedemikian rupa sehingga komponen tersebut dapat bertindak sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan, sasaran bersama atau hasil akhir. menurut Purwiyanto(2018) merupakan satu kesatuan yang utuh yang terdiri dari bagian-bagian yang saling terkait dan bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Djojodihardjo (17:2008) menyatakan bahwa sistem merupakan gabungan obyek yang memiliki hubungan secara fungsi dan hubungan antara setiap ciri obyek, secara keseluruhan menjadi suatu kesatuan yang berfungsi.

Menurut Jogiyanto (22:2005) menyatakan bahwa sistem adalah gabungan dari berbagai elemen yang berhubungan dan berinteraksi untuk menyelesaikan tujuan tertentu.

2. **Pengertian Mutu**

Pengertian mutu menurut Purwiyanto (2018)Mutu adalah suatu kondisi dimana kinerja apapun baik produk (barang atau jasa) maupun mesin dan manusia yang bisa memberikan kinerja yang melampaui ejspetasi.

Pengertian mutu menurut Crosby dalam Sinambel (2016) Mutu adalah *confermance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan.

Pengertian mutu menurut Edwards Deming dalam Sinambela (2016) Mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar/konsumen. Perusahaan yang bermutu adalah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena produksinya sesuai kebutuhan.

Pengertian mutu menurut Feigenbaum, 1986 dalam Sinambela adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satis-faction*). Suatu produk dianggap bermutu apabila dapat memberikan kepuasan sepenuhnya kepada konsumen sesuai dengan harapan konsumen atas produk yang dihasilkan perusahaan.

Pengertian mutu menurut Goetsch dan Davis (2011)Mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan

Manajemen mutu adalah aspek-aspek dari fungsi manajemen keseluruhan yang menetapkan dan menjalankan kebijakan mutu suatu organisasi. Manajemen mutu mengadopsi beberapa prinsip manajemen yang dapat diterapkan pada puncak manajemen untuk menjadi pedoman dalam mengembangkan kinerja organisasi. Beberapa prinsip tersebut sebagai berikut:

a. Fokus pada keinginan konsumen(customer focus)

(*customer focus*)Suatu perusahaan dapat menjaga dan mengembangkan konsumennya,bilamana perusahaan dapat mengerti dan memahami tuntutan dan kebutuhan konsumen kuncinya.

b. Kepemimpinan(*Leadership*) Para pemimpin dalam setiap unit dalam suatu organisasi perusahaan (penyedia jasa konstruksi) menyiapkan dan diarahkan untuk mengembangkan budaya kualitas. .

c. Pengembangan Individu (*Involvement of people*). Setiap individu baik karyawan maupun pemimpin pada setiap level perusahaan jasa

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

konstruksi harus memahami budaya manajemen kualitas.

d. Pendekatan proses

(*Process approach*). Hasil yang buruk dapat dikurangi bila setiap aktivitas dan kebutuhan sumberdaya (manusia, material / bahan / alat dan waktu) dikelola dalam suatu organisasi perusahaan sebagai suatu proses.

e. Pendekatan Sistem Pada Manajemen (*System approach to management*).

Suatu organisasi perusahaan dapat efektif dan efisien dalam mengembangkan target dan tujuan mutu/kualitas

f. Terus Berkembang (*Continual improvement*). Salah satu target tujuan kualitas/mutu secara permanen dari suatu organisasi adalah terus mengembangkan kinerja pencampaian mutu semua aktivitasnya.

C. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Fisher (77:2003 Untuk mengelola sumber daya diperlukan penyusunan kepegawaian organisasi, memotivasi, memimpin, komunikasi dengan pegawai, mengatur kelompok kerja dan mengevaluasi kinerja yang disebut dengan fungsí manajemen.

Beberapa pengertian menejemen menurut para ahli:

a. Mary Parker Follet, dalam Witara (2015) manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Ricky W. Griffin dalam Witara (2015) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efesien.

c. Schein dalam Witara (2015) manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional ,karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

d. Lawrence A. Appley dalam Witara (2015) berpendapat bahwa pengertian manajemen merupakan keahlian untuk menggerakkan orang agar melakukan sesuatu.

e. Menurut G.R. Terry dalam Witara (2015) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

f. George R. Terry menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian,mengerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber lain.

g. Menurut James A.F.Stoner dalam Purwiyanto (2018) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi manajemen.

Berdasarkan klausul-klausul yang ada dalam ISO 9001-2008 maka manajemen terdiri atas lima fungsi yaitu :

a. Perencanaan Proyek tentang perencanaan realisasi produk, perusahaan konstruksi diminta untuk melakukan perencanaan yang matang untuk setiap proyek yang ditangani. hingga akhir.

b. Pengelolaan SDM manajemen mutu ISO 9001:2008, pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting karena SDM yang berkualitas akan menghasilkan kerja yang berkualitas.

c. Pengadaan Material dan Peralatan kerja Pembuatan bill of material yang tepat sedari awal akan sangat membantu proses pengadaan material dan peralatan kerja.

d. Pemeliharaan Peralatan Kerja Manajemen Aset menjadicritical point berikutnya yang harus diperhatikan oleh top manajemen dalam hal ini bagian general affair atau maintenance.

e. Pemantauan dan pengawasan

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

agar proyek berjalan tepat waktu, sesuai spesifikasi dan kualitas yang konsisten maka pemantauan proyek menjadi hal yang wajib dilakukan.

D. Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Gasperz (10:2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang/jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan itu ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan atau organisasi". Sistem Manajemen Mutu menjelaskan bahwa ISO 9001:2000 berhubungan dengan Sistem Manajemen Mutu. Sistem Manajemen Mutu dibentuk dari struktur organisasi, dokumentasi, prosedur dan alat-alat yang terdapat di dalam organisasi. Tujuannya untuk memberikan transparansi mengenai struktur organisasi, prosedur dan alat-alat organisasi yang kemudian dapat memberi kepuasan kepada konsumen. suatu alat yang diterapkan dalam suatu organisasi, yang diterapkan untuk memberikan suatu transparansi mengenai aktivitas dalam organisasi. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kepuasan, dan dapat memenuhi kebutuhan para pelanggan dan pasar.

Berdasarkan pendapat tersebut penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah proses manajemen untuk merekrut, memotivasi serta mengevaluasi karyawan dalam organisasi secara objektif dan transparan.

E. Sop (*Standar Operational Procedure*)

1. Pengertian SOP Menurut Para Ahli:

Menurut Seilendra (11:2015),

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah panduan yang digunakan untuk meyakinkan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan terjadi dengan lancar.

Menurut Moekijat (15:2008) SOP adalah urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, terjalin dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya dan siapa yang melakukannya.

2. Tujuan dan fungsi SOP (Puji – 30:2014)Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja dan merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
   a. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
   b. Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumberdaya secara efisien dan efektif.
   c. Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan administratif lainnya.
   d. Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.
   e. Sebagai dokumen sejarah bila telah dibuat revisi SOP yang baru.
3. Fungsi SOP menurut (Puji -35;2014):
   a. Memperlancar tugas pegawai atau tim unit kerja.
   b. Sebagai dasar hukum bila tejadi penyimpangan.
   c. Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak.
   d. Mengarahkan petugas atau pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja.
   e. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.
4. Format SOP

dapat kita kategorikan ke dalam empat jenis:

a. Langkah (Simple Steps) yaitu bentuk SOP paling sederhana biasanya digunakan jika prosedur yang akan disusun hanya memuat sedikit kegiatan keputusan yang bersifat

b. Tahapan berurutan (Hierarchical Steps) yaitu format pengembangan dari simple steps. Format ini digunakan jika prosedur yang disusun panjang, lebih dari 10 langkah dan membutuhkan informasi lebih detail, akan tetapi hanya memerlukan sedikit pengambilan keputusan.

c. Format Grafik (Graphic) akandipilih, jikalau prosedur yang disusun menghendaki kegiatan yang panjang dan spesifik.

d. Diagram alir (Flowcharts) merupakan format yang biasa digunakan jika dalam SOP tersebut diperlukan pengambilan keputusan yang banyak (kompleks).

5. Anatomi SOP

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

Langkah pertama memahami anatomi SOP adalah dengan memahami istilah yang terkandung dalam SOP, antara lain:Standard, adalah kesepakatan tertulis berisi aturan, kebijakan, spesifikasi teknis digunakan secara konsisten untuk menjamin proses produksi sesuai tujuan yang diinginkan.Operating, adalah aplikasi dari sebuah proses, sedang proses yaitu kegiatan merubah masukan menjadi keluaran.Procedure, adalah cara khusus yang digunakan untuk menjalankan suatu tugas.

METODE PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

A. Model Penelitian dan pengembangan

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dan pengembangan yang digunakan untuk sosial, khususnya di bidang konstruksi. langkah langkah penelitian dan pengembangan menurut Sugiono (2017:409).

1. Potensi dan masalahPenelitian dapat berangkat dari adanya potensi atau masalah. Potensi adalah segala sesuatu yang bila didayagunakan akan memiliki nilai tambah. Dalam hal ini semua potensi akan berkembang menjadi masalah bila kita tidak dapat mendayagunakan atau mengoptimalkan potensi-potensi tersebut.
2. Pengumpulan data
   Setelah diketahui potensi dam masalah yang ada, maka selanjutnnya perlu dikumpulkan berbagai informasi yang dapat digunakan sebagai bahan untuk perencanaan produk tertentu yang diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut.
3. Desain produk

Desain produk yang dihasilkan dalam penelitian research and development bermacam-macam. Dalam bidang konstruksi, produk yang dihasilkan melalui R&D diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja, kenyamanan dan kepuasan karyawan. Sistem kerja baru diciptakan agar pelaksanaan kerja lebih mudah,

4. Validasi desain

Validasi desain merupakan kegiatan untuk menilai apakah rancangan produk, dalam hal ini sistem kerja baru secara rasional akan lebih efektif dari yang lama atau tidak

5. Revisi desain

Setelah desain produk divalidasi dengan pakar dan para ahli lainnya maka akan dapat diketahui kelemahannya. Kelemahan tersebut selanjutnnya dicoba untuk dikurangi dengan cara memperbaiki desain.

6. Uji coba produk

Uji coba tahap awal dilakukan dengan stimulasi penggunaan metode baru, setelah distimulasikan maka dapat dicoba dalam kelompok terbatas. Pengujian dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi apakah metode baru tersebut lebih efektif dan efisien dibanding metode yang lama atau yang lain untuk itu pengujian dapat dilakukan dengan eksperimen, yaitu membandingkan efektivitas metode lama dengan yang baru.

7. Revisi produk

Dari hasil ujicoba produk ditarik kesimpulan apakah produk tersebut direvisi atau tidak. Ditahap ini peneliti mencoba memperbaiki produk yang kurang sesuai tersebut agar menjadi lebih baik.

8. Uji coba pemakaianSetelah pengujian terhadap produk berhasil dan munkin telah dilakukan revisi, maka selanjutnnya produk yang berupa sistem kerja baru tersebut diterapkan dalam kondisi nyata untuk lingkup yang lebih luas.

9. Revisi produk

Revisi produk ini dilakukan, apabila dalam pemakaian dibidang kontruksi yang lebih luas terhadap kekurangan dan kelemahan. Dalam uji coba pemakaian, sebaiknnya pembuat poduk selalu mengevaluasi bagaimana kinerja produk.

10. Produksi masal

Pembuatan produk masal ini dilakukan apabila produk yang telah diuji coba dinyatakan efektif dan layak untuk diproduksi masal.

B. Prosedur Penelitian dan Pengembangan

1. Potensi dan masalah

Tahap pertama dari penelitian dan pengembangan pada CV Aditama adalah

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

observsi untuk mengetahui adakah potensi yang dapat ditingkatkan atau masalah yang terjadi pada CV Aditama tersebut. Dari hasil pencarian potensi dan masalah yang telah dijelaskan pada sebelumnya bahwa, masalah sering muncul pada bagian manajemen sumberdaya manusia

2. Pengumpulan data

Setelah masalahnya dapat ditunjukan secara faktual dan update maka langkah selanjutnya perlu dikumpulkan berbagai sumber informasi atau data. Data yang dikumpulkan adalah data yang digunakan sebagai bahan untuk perencanaan produk tertentu yang diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut.

3. Desain Produk

Tahap selanjutnya adalah mendesain Produk yang dikembangkan oleh peneliti adalah SOP (standard operating procedure) yang saling berkaitan pada bagian perencanaan semberdaya manusia dengan spesifikasi yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya yaitu berbentuk tabel yang terdiri dari dua kolom aspek yang terdiri dari defenisi, tujuan, prinsip, prosedur, pihak terkait, perangkat dan dokumentasi.

4. Validasi produk

Validasi produk merupakan proses untuk menilai apakah rancangan produk, dalam hal ini sistem kerja baru secara rasional akan lebih efektif dari yang lama atau tidak. Dikatakan rasional karena validasi masih bersifat penilaian berdasarkan pemkiran rasional, sebelum fakta lapangan.

5. Revisi Produk

Setelah produk divalidasi melalui diskusi dengan para pakar atau tenaga ahli, maka akan diketahui kelemahannya. Kelemahan tersebut selanjutnya dicoba untuk dikurangi atau ditambahkan dengan cara memperbaiki desain produk. Yang bertugas memperbaiki produk adalah peneliti sendiri.

6. Uji coba Pemakaian

Tahapan selanjutnya adalah melakukan uji coba produk yang telah dikembangkan, divalidasi dan direvisi tersebut pada CV. Aditama. Uji coba prodk dilakukan dengan cara memilih karyawan-kaeryawan yang ada pada CV Aditama untuk menjalankan produk SOP (Standar Operating Procedure) yang telah dikembangkan terseut guna engetahui pengaruhnya.

7. Produk Masal

Tahap akhir adalah mengetahui hasil dari tahapan uji coba produk SOP yang dikembangkan pada CV Aditama diTrenggalek. Kemudian hasilnya dianalisa dan disimpulkan. Hasil Uji Coba tersebut juga dapat dimanfaatkan untuk pembuatan produk-produk SOP lain pada CV Aditama di Trenggalek.

Alasan melakukan penelitian pada CV Aditama adalah CV Aditama memerlukan sistem mutu kususnnya dibidang Sumber Daya Manusia sehingga peneliti melakukan penelitian guna mengembangkan Sistem mutu Sumber Daya Manusia pada CV Aditama.

C. Desain Produk

1. Daftar Produk

Dalam tahap ini peneliti mengembangkan produk yang sesuai dengan harapan untuk menyelesaikan masalah yang ada pada CV. Aditama di Trenggalek. Daftar Produk SOP tersebut sebagai berikut:

1. SOP Perencanaan Sumber Daya Manusia
2. SOP Perekrutan Karyawan
3. SOP Training Karyawan Baru
4. SOP Penilaian Kinerja Karyawan
5. SOP Pemberian Tunjangan Kesehatan
6. SOP Permohonan Ijin Karyawan
7. SOP Permohonan Cuti Karyawan
8. SOPPelatihanDanPengembangan Karyawan
9. SOP Penetapan Jabatan
10. SOP Pelaksanaan Tata Tertib

Format Produk SOP yang akan dikembangkan Peneliti pada CV Aditama seperti yang diklasifikasikan berikut ini;

Judul: SOP Perencanaan SDM

aspek : garis besar SOP

2. Definisi

SOP Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap kebutuhan akan SDM, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

3. Validasi Desain Produk

Subjek Validasi

Adalah daftar data diri para Validator yang menilai produk SOP yang dikembangkan. Validator akademisi terdiri dari dua validator, yaitu dua Dosen STIE Indocakti, sedangkan

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

Validator yang merupakan pakar yang ahli di CV Aditama. Data diri subjek validasi tersebut antara lain;

Pada tahap ini peneliti menindaklanjuti apakah ada kritik dan saran dari para validator yang mengharuskan peneliti untuk melakukan perbaikan desain produk. Kritik dan saran tersebut tertulis pada lembar angket produk SOP masing-masing bagian yang digambarkan pada gambar 3.2 diatas . perbaikan dilakukan terlebih dahulu sebelum ketahap selanjutnya.

4. Uji Coba Produk

Tahapan Selanjutnya adalah menguji cobakan desain produk SOP yang telah direvisi guna mengetahui hasil dari produk tersebut. Tahapan iini berisikan desain hasil uji coba dan subjek uji coba.

Subjek Uji coba adalah daftar data diri para karyawan CV. Aditama yang menjalankan Produk SOP yang dikembangkan. Data diri subjek validasi tersebut antara lain:

Responden I

Nama lengkap : Didi purwanto

Tempat Tgl lahir:Trenggalek ,30 April 1995

Jabatan : Karyawan

Responden II

Nama lengkap : Ayu jati

Tempat Tgl lahir: Trenggalek, 28 Maret 1996

Jabatan : Karyawan

5. Jenis Data

Menurut Hidayatullah (7:2015) menyatakan bahwa menurut cara memperolehnya terdapat dua jenis data yaitu:

Data Primer, yaitu data yang secara langsung diambil dari objek atau subjek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. Data primer disebut juga data asli atau data baru. Data primer yng digunakan dalam penelitian adalah wawancara, observasi dan angket/kusioner.

Data Sekunder, yaitu data yang didapati secara tidak langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi dan dikumpulkan oleh pihak lain secara komersial maupun non-komersial, atau disebut dengan data yang telah tersedia.

6. Instrumen Pengumpulan Data

Wawancara

Cara memperoleh datanya melalui tanya jawab langsung dengan sumber data atau orang-orang yang dianggap mampu memberikan data yang diperlukan, Hidayatullah (9:2015) Wawancara dilakukan sebelum membuat desain produk SOP dan sesudah menguji coba Produk SOP.

Kusioner (angket)

Kusioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kusioner yang digunakan adalah angket validasi yang diperuntukan untuk menilai SOP yang telah dibuat oleh peneliti.

Untuk penilaian setiap aspek pada kusioner menggunakan skala likert yang telah disesuaikan dengan kebutuhan, bobot skor untuk angket validasi dibuat dengan 5 kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4:Bobot Skor

Skor	Keterangan
5	Sangat Tinggi
4	Tinggi
3	Cukup
2	Rendah
1	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono 2018

Hasil dari penelitian tersebut dianalisis untuk menentukan apakah produk tersebut layak atau tidak untuk diujicobakan pada CV. Aditama. Bobot nilai kelayakan validasi dibuat dengan 5 kriteria sebagai berikut

proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologid dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi dilakukan untuk mengamati subjek atau objek yang diamati. Observasi dilakukan untuk mengamati kegiatan pada CV. Aditama guna memperkuat hasil wawancara.

D. Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian dan pengembangan ini sebagai berikut:

Mean (rata-rata)

Menurut Hidayatullah (35:2015) menyatakan bahwa “rata-rata dari sekumpulan data adalah hasil bagi jumlah data dengan banyaknya data.

Rumus dari Mean dijabarkan berikut ini:

Ukuran : X_1 , X_2 , X_3 , …. … …

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

Jumlah Data : ∑_(i=1)^n▒x1
Banyaknya Data : n
Rumus X : (∑_(i=1)^n▒x1)/n

Pembulatan

Menurut Argo (23:2010) Proses pembulatan merupakan bilangan dengan jumlah decimal yang besar dan kita harus membulatkan atau menyederhanakannya menjadi lebih sedikit. Cara menghilangkan atau menyerderhanakan bilangan decimal yang besar adalah:

Lebih kecil dari setengah, maka pembulatan dengan menghilangkan tanpa mengubah decimal ke-n. Contoh jika hitungan decimal 4, 3 maka bilangan tersebut menjadi 4 saja

Lebih besar dari setengah, maka pembulatan dengan menaikan decimal ke-n dengan satu-satuan. Contoh jika ada bilangan decimal 4,9 maka bilangan tersebut menjadi 5.

Benar-benar sama dengan setengah, maka pembulatan dengan menaikan decimal ke sebesar satu-satuan. Contoh, Jika ada bilangan decimal 4,5 bilangan tersebut menjadi 5.

PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Nama perusahaan : CV. Aditama
Bidang usaha : Kontraktor
Alamat :Desa Gandungsari, Rt:05/Rw:05, Trenggalek
Nama pemilik : Bapak Vega Aditama ,ST, MT
Telpon :082257017949

Sejarah CV Aditama

adalah perusahaan bidang kontraktor dengan nama pemilik sekarang yakni bapak Vega Aditama ,ST, MT. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1995 dengan perizinan resmi dari kantor KPPM Kabupaten Trenggalek. CV. Aditama beralamat di Desa Gandungsari, RT 05/RW 05 Trenggalek. Perusahaan ini disahkan oleh Notaris dengan akta Perubahan tanggal 2 September 2014. CV. Aditama merupakan perusahaan bidang kontraktor pertama kali di Trenggalek.

Visi

Menjadi perusahaan yang mampu membangun bangunan yang bermanfaat bagi masyarakat dengan kualitas terpercaya.

Misi

Untuk mencapai visi tersebut CV Aditama menerapkan misi antara lain:

1. Membangun bangunan yang sesuai dengan perencanaan konsultan dan memiliki kualitas yang unggul.
2. Menjalankan organisasi dengan tata kelola perusahaan yang baik
3. Memberi pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan
4. Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan
5. Menjalankan sistem manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja
6. Penerapan prinsip ketelitian dan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan, dan tata kelolah perusahaan yang baik.

. Tujuan

1. Menjamin kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas dan pelayanan secara terus-menerus
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkomitmen dengan melakukan pelatihan dan penyempurna komunikasi dalam perusahaan
3. Meningkatkan pertumbuhan bisnis dalam jangka panjang
4. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap warga masyarakat sebagai bekal untuk dapat bekerja atau usaha mandiri sesuai dengan potensi serta peluang.

A. Uraian jabatan

a. Pimpinan

1) Memberi keputusan
2) Memberi motivasi kepada karyawan
3) Menyetujui atau menolak laporan perusahaan
4) Menganalisis dan mengevaluasi seluruh laporan perusahaan

b. Manager

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

1) Bertanggung jawab kepada seluruh karyawan
2) Sebagai penyalur kepada pimpinan
3) Membantu pemimpin mengevaluasi laporan perusahaan
4) Mengkoordinir tugas seluruh karyawan

c. Site Enginer

1) Sebagai pimpinan proyek
2) Mengkoordinir kinerja bagian logistic
3) Mengawasi kinerja para mandor

d. Bendahara

Aspek	Validator			**X**
	V1	V2	V3	
Mudah dimengerti	5	4	5	4,7
Sesuai kebutuhan	5	4	4	4,3
Efisiensi waktu	4	5	4	4,3
Evaluasi	4	4	5	4,3
Rata-rata	4			
Pembulatan	-			
Predikat	Tinggi			

1) Menjaga keuangan perusahaan
2) Mengatur keuangan perusahaan
3) Membuat laporan berhubungan dengan keuangan

e. Logistik

1) Membeli bahan baku pembangunan
2) Membeli kebutuhan perusahaan
3) Bertanggung jawab terhadap keamanan gudang
4) Bertanggung jawab terhadap pembelian dan pengiriman bahan baku perusahaan

B. Profil Manajemen Sumber Daya Manusia Pada CV.Aditama

CV Aditama saat ini mempunyai 6 karyawan kepegawaian aktif dan 20 karyawan lapangan. Beberapa karyawa disini dibagi menjadi beberapa bagian pekerjaan. Pembagian pekerjaan ini mempermudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada pada CV Aditama. Adapun permasalahan yang ada pada manajemen sumber daya manusia CV Aditama adalah adalah sebagai berikut

1. Tidak adanya standar mutu perekrutan perusahaan.
2. Uraian pekerjaan yang kurang jelas yang menyebabkan banyak perangkapan jabatan.
3. Belum adanya standar mutu untuk menilai kinerja karyawan.
4. Tidak adanya standar pelatihan
5. Belum adannya prosedur yang jelas untuk mengajukan ijin kerja atau cuti.
6. Belum adannya prosedur yang jelas terkait tata tertib perusahaan supaya tidak mengganggu kegiatan kerja perusahaan.

C. Validasi Desain

Tahap selanjutnnya adalah memvalidasi produk yang telah dikembangkan yang dipandang dari dua sisi yaitu dari ahli akademisi yang dipilih berdasarkan keputusan STIE Indocakti dan ahli praktisi yaitu karyawan yang berpengalaman di CV Aditama.

Selanjutnya hasil dari penelitian tersebut dianalisis untuk menentukan apakah produk tersebut layak atau tidak untuk dicobakan pada CV Aditama. Bobot nilai kelayakan validasi dibuat dengan 5 kriteria sebagai berikut

Hasil Analisis SOP Perencanaan SDM

Sumber :data primer yang diolah , 2018

V1 = Validator akademisi I (Kasribening menik, SE. MM

SOP Perencanaan SDM							
R	Mudah dimengerti	Sesuai kebutuhan	Efisiensi waktu	Evaluasi	Rata – rata	embulatan	predikat
R1	5	5	4	4	4,37	4	Tinggi
R2	4	4	5	4			

V2= Validtor Akademisi II (Nurlaily Hawa SE. MM)

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

V3= Validator Praktisi (Vega Aditama ST. MM)

1) Pada aspek mudah dimengerti mendapat nilai 4,7 artinya SOP tersebut di nilai dapat berguna dan mudah dimengerti bagi CV Aditama. Aspek sesuai kebutuhan mendapat nilai 4,3 yang artinya spesifikasi produk yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan sudah sesuai kebutuhan. Pada aspek efesiensi waktu mendapat nilai 4,3 yang artinya, SOP ini memiliki tatanan waktu yang efesiensi. Pada aspek evaluasi mendapat nilai 4,3 yang artinya SOP ini tingkat evaluasinya tinggi.
2) Jadi SOP SDM mendapatkan nilai rata-rata 4, yang berarti tinggi untuk diterapkan di CV Aditama.

Uji coba produk

Setelah produk diperbaiki, tahap selanjutnnya adalah mengujicobakan produk yaitu berupa SOP *(Standard Operating Procedure)* tersebut pada subjek uji coba yaitu karyawan yang menggunakan produk tersebut di CV Aditama.

Hasil Analisis Uji Coba SOP Perencanan SDM

Dari tabel diatas, analisis data yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1). Pada responden I dan II aspek mudah dimengerti, sesuai kebutuhan, efisiensi waktu, dan evaluasi, SOP ini mendapatkan nilai 4 yang artinnya responden menilai bahwa spesifikasi produk yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan sudah sesuai kebutuhan.

KAJIAN DAN SARAN

1. Kelebihan Produk

a) Produk SOP dapat dirasakan kegunaannya oleh karyawan pada CV Aditama.
b) Produk SOP memiliki spesifikasi yang lengkap, yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan yang diwakilinya.
c) Produk SOP mudah dimengerti dan dipahami isinya karena menggunakan bahasa yang sederhana.
d) Produk SOP tersebut layak untuk dijalankan oleh karyawan pada CV Aditama.

2. Kekurangan produk

a) Produk SOP yang telah dibuat peneliti hanya bisa diterapkan pada perusahaan yang sejenis dengan CV Aditama.
b) Produk SOP tersebut memerlukan perbandingan dengan SOP lainnya untuk lebih menyempurnakan produk yang dibuat peneliti.
c) Produk SOP tersebut masih memerlukan pengembangan secara berkelanjutan untuk mendapatkan produk yang sempurna,sesuai dengan kebutuhan perusahaan dikemudian hari.

B. Saran

1) Bagi CV Aditama

a) Dapat meningkatkan kualitas dengan menerapkan SOP manajemen sumber daya manusia.
b) Menjadi bahan referensi penyusunan sistem mutu lain yang akan dilakukan dikemudian hari.

2) Bagi STIE Indocakti

a) Sebaiknya STIE Indocakti mendapatkan umpan balik dari lapangan mengenai teori mata kuliah yang sudah dipelajari mahasiswa.
b) Sebaiknya STIE Indocakti memperoleh masukan atau praktek penyusunan sistem mutu khususnya sistem mutu manajemen sumberdaya.

3) Bagi peneliti selanjutnya

a) Menjadi gambaran bagi penelit dan pedoman jika suatu saat ingin melakukan pengembangan dan penelitian produk pada perusahaan sejenis dengan CV Aditama.
b) Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian pada CV Aditama sebaiknya menambah waktu proses ujicoba agar dapat mengetahui secara jelas kelemahan – kelemahan yang timbul.
c) Selanjutnya peneliti diharakan dapat melengkapi penelitian dan pengembangan yang belum terjangkau pada penelitian ini.

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185

DAFTAR RUJUKAN

Alwi, H. 2002. *Manajemen Sumberdaya*

Manusia. Jakarta: Balai Pustaka.

Argo, Bambang Dwi. 2010. *Metode Numerik* . Malang: UB Press

Atmoko, T. (2011). *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerinta*h. (Online) (e-dokumen.kemenag.go.id). Diakses tanggal 15 Maret 2018

David, L. Goestch dan Davis,S.B. 2011. *Pengantar Manajemen Mutu 4.* Ed. Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhalindo.

Davis. G.B 2011. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen* . Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Djojodoharto. 2008. *Manajemen Operasional* . Jakarta: Grassindo

Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Kesembilan.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Fisher et.al. 2003 *Manajemen Sumberdaya Manusia 3.* Ed. Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenha lindo

Gasperz, v. 2006 *Manajemen kualitas, Penerapan Konsep – Konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Gerald, V. 2014. *Sstem Informasi Manajemen.* Jakarta: Grassindo Binaman

Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang Vol. 13, No. 2. September 2021 ISSN : 1978-8185