

**KINERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENGOLAHAN
BUAH SAWIT PADA PABRIK PT. SDK 1 DESA BATU BUIL
KECAMATAN BELIMBING KABUPATEN MELAWI**

Darmansah, Imam Asrori

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang

Email: darmansah17@gmail.com

ABSTRAK: Kinerja karyawan mempunyai peran penting didalam upaya meningkatkan output produksi pada sebuah perusahaan. Hal ini berkaitan dengan keputusan perencanaan yang akan diambil perusahaan, yang terkait dengan kinerja karyawannya. Di Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. SDK 1 Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi melakukan penilaian kinerja kepada para karyawannya dengan indikator yang disertai dengan Sistem Operasional Prosedur yang telah dibuatkan oleh manajemen perusahaan sehingga lebih mempermudah bagi pimpinan Pabrik didalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Penilaian Kinerja terhadap karyawannya dengan melihat kriteria kinerja karyawan, Namun pada tataran pelaksanaannya SOP dan mekanisme kerja yang telah dijadikan acuan kerja karyawan belum semuanya dapat dijalankan oleh karyawan pabrik PT. SDK 1 Batu Buil Kecamatan Belimbing.

Kata Kunci : Kinerja, Peningkatan, Pengolahan.

Pendahuluan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang kurang maksimal bahkan menurun.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian Tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Kinerja yang diperoleh seorang karyawan sangatlah penting bagi sebuah perusahaan karena dengan kinerja yang baik dan maksimal akan membawa keuntungan yang maksimal pula pada perusahaan baik itu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi barang maupun perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Untuk perusahaan yang bergerak pada sektor produksi barang, kinerja karyawan

selain dipengaruhi oleh faktor keahlian, pendidikan, gaji dan insentif, pengalaman, umur, jenis kelamin, keperibadian, factor lingkungan kerja juga tdiak kalah andilnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai contoh yakni Faktor fisik dan pekerjaan seperti : metode kerja, pengaturan dan kondisi dan perlengkapan kerja juga tidak kalah pentingnya ikut mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan rutinnnya. Di perusahaan perkebunan sawit sebagai salah satu contohnya ada bagian pabrik yang merupakan bagian pengolahan buah sawit, pekerjaannya dipacu dengan target produksi setiap hari oleh pihak perusahaan dengan menyesuaikan kuantitas buah sawit yang didatangkan dari hasil perkebunan baik itu milik perusahaan maupun dari perkebunan plasma (lahan milik petani) tentunya mengharuskan karyawan pabrik bekerjamaksimal bahkan sampai melebihi jam kerja yang telah ditentukan (lembur). Oleh sebab itu agar karyawan kinerja juga maksimal tentu harus didukung oleh berbagai aspek seperti metode kerja kerja yang jelas serta terukur, pengaturan kerja yang baik dan kondisi kerja yang nyaman serta perlengkapan kerja yang memadai, PT. Sinar Dinamika Kapuas (sdk – unit 1) salah satu unit usaha lyman agro, mulai melakukan kegiatan pembangunan pada akhir 1991 di desa batu buil belimbing. Pada awalnya PT.SDK mendapat pencadangan areal di kabupaten Pontianak (kecamatan menyuke, kec.Ngabang dan kec.Air besar). Karena kondisi areal yang kurang memenuhi syarat (topography) disamping kurangnya dukungan dari masyarakat, maka management mengajukan permohonan perpindahan

ke kecamatan belimbing kabupaten sintang. Melalui izin lokasi No. 01-IL-94 tanggal 24 juni 1994, pencadangan areal PT. SDK : 22.500 Ha. Mencakup 18 (delapan belas) desa, 12 (dua belas) desa terletak di kecamatan belimbing dan 6 (enam) desa berada di kec. Sei. Tebelian kabupaten sintang. Dalam hal ini Kud Sawit jaya yang berada di desa Batu nanta mempunyai 1000 Ha, dalam satu kapling mempunyai luas 2 Ha jadi keseluruhan petani yang memiliki kapling yaitu sebanyak 500 kkPT. Sinar Dinamika Kapuas (SDK) 1, Desa Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi merupakan salah satu dari perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan sawit dan pengolahan industri minyak goring dari minyak kelapa sawit di Kalimantan Barat.

Hingga saat ini ada tiga aspek didalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada pabrik PT. SDK 1 (PMKS 2) batu buil Kecamatan Belimbing yang belum maksimal mendapatkan perhatian oleh pihak perusahaan sehingga menjadi salah satu penghambat didalam meningkatkan kinerja karyawan didalam meningkatkan kuantitas produksi minyak olahan buah kelapa sawit yaitu metode kerja di pabrik tidak semua dipahami dengan baik oleh karyawan, pengaturan kerja dan kondisi kerja yang kurang nyaman buat karyawan sehingga karyawan sering tidak merasa betah bertahan lama sebagai karyawan pabrik serta perlengkapan di pabrik yang kurang memadai sebagai penunjang kerja para karyawan. oleh karena itu sering terjadinya pergantian karyawan yang bekerja pada sektor tersebut.

Berdasarkan permasalahan seperti yang telah diungkapkan oleh penulis pada latar belakang diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang permasalahan tersebut dengan judul : "Kinerja Karyawan Pabrik dalam Peningkatan Pengolahan Buah Sawit Pada PT. SDK 1 Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi". Secara umum penelitian ini bertujuan mengetahui, mendiskripsikan dan menganalisa tentang Kinerja Karyawan Pabrik dalam Peningkatan Pengolahan Buah Sawit Pada PT. SDK 1 Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi".

Menurut Robbins (2001: 72), "kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya". Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011:81) "performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu". Menurut Simamora

(1995:97), "kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan". Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011:121) "kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang". Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2005:144) "kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian".

Secara sederhana bekerja dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan manusia untuk mendapatkan penghasilan demi memenuhi tujuan tertentu. Tujuan tersebut dapat berupa pemenuhan kebutuhan makan, tempat tinggal, atau kebutuhan hidup lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian kerja diatas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) “lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai”.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Menurut Sedarmayanti dalam Wulan, (2011:21) Menyatakan bahwa :secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari diperusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “*faciliteit*” yang artinya sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat (perlengkapan kerja). Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerjajuga merupakan fasilitas kerja (perlengkapan kerja), dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal

perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan memberikan gambaran secara jelas suatu fenomena atau kenyataan sosial yang berkenaan dengan masalah yang diteliti, Adapun bentuk penelitiannya adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang menekankan penggunaan data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan informan terkait fokus penelitian sehingga dapat menemukan ruang lingkup tertentu. Data didapatkan dengan penelitian langsung ke lokasi penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penilaian kriteria karyawan dilakukan secara individu oleh atasannya langsung sesuai dengan indikator yang telah dijadikan SOP oleh pihak perusahaan misalnya jam masuk kerja karyawan dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore, pendidikan karyawan minimal tamatan SLTA sederajat, Sehat Jasmani dan Rohani, Usia Karyawan dari 18 tahun – 50 tahun serta berkelakuan baik.

Selain SOP dimaksud perusahaan juga memiliki dasar penilaian terhadap karyawan dari beberapa aspek seperti loyalitas, keandalan dan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi baik serta kerjasama yang baik secara horizontal maupun vertical. Menilai kriteria individu karyawan pihak manajemen perusahaan juga melihat dari hubungan kerjasama yang baik antar karyawan di bagian yang terpenting karena didalam kegiatan pabrik membutuhkan kekompakan serta kerjasama yang baik dan terintegrasi antara satu pekerjaan dengan jenis pekerjaan yang lainnya dalam arti pekerjaannya bersifat simultan. Selain itu dalam penilaian kriteria karyawan juga dilihat dari produktivitas kerja karyawan setiap hari maupun setiap bulan karena jika ada karyawan yang tidak produktif akan berpengaruh terhadap pekerjaan lain jika pekerjaannya berhubungan ataupun terintegrasi pada kelanjutan pekerjaan karyawan lainnya. Oleh sebab itu kedisiplinan kehadiran serta pemahaman terhadap pekerjaannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan didalam peningkatan kinerja (Output) yang dihasilkan baik harian maupun bulanan. Sebagai contoh pekerjaan yang bersifat saling berhubungan satu sama lainnya yaitu bagian angkutan buah sawit menuju pabrik - pemilahan buah sawit – Bagian Mesin Pabrik – Bagian pengolahan buah sawit di pabrik, bagian-bagian ini

merupakan bagian yang terpenting untuk di pabrik sawit didalam meningkatkan produksi hasil olahan buah sawit baik bersifat harian dan bulanan untuk perusahaan.

Kriteria yang dimiliki oleh karyawan pabrik PT. Sinar Dinamika Kapuas Desa Batu Buil tentang loyalitas, keandalan karyawan sudah berjalan dengan baik dan maksimal karena perusahaan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan yang bekerja loyal dan handal agar karyawan juga merasa memiliki perusahaan sebagai bagian dari masa depan karyawan. Selama ini untuk menjaga agar karyawan tetap bekerja loyal dan handal pada perusahaan terutama di PMKS batu buil ada beberapapolayang tetap dilakukan oleh perusahaan yaitu perusahaan terus menumbuhkan rasa percaya mereka terhadap pemimpin perusahaan. Karena karyawan cenderung loyal terhadap perusahaan yang memiliki pemimpin berkompeten di bidangnya, memupuk kepercayaan karyawan, memberikan banyak pelatihan kepada karyawan dan menciptakan pola pikiran karyawan agar memiliki visi-misi yang searah dengan perusahaan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan yang telah disesuaikan dengan job kerja masing-masing karyawan. SOP tersebut terlebih metode kerja terlebih dahulu telah perusahaan sampaikan kepada karyawan pada saat karyawan di tempatkan pada job yang telah ditentukan dengan tujuan agar karyawan memahami tugas serta kewenangannya masing-masing setelah menjalankan pekerjaannya. Namun demikian karena terbatasnya kemampuan dari SDM karyawan pada PMKS PT. Sinar Dinamika Kapuas 1 Desa Batu Buil Kecamatan Belimbing maka tidak semua karyawan dapat memahami semuanya secara langsung SOP yang telah diberikan oleh perusahaan dalam waktu jangka pendek dan butuh waktu bagi karyawan didalam memahaminya secara utuh.

Sistem Operasional Prosedur (SOP) yang telah diberikan dan disampaikan oleh perusahaan disaat karyawan telah diterima sebagai karyawan pada pabrik pengelolaan sawit PT. SDK 1 Batu Buil merupakan sebuah teknik kerja yang mempermudah bagi karyawan didalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya karyawan masing-masing tetapi didalam penerapannya khusus pada karyawan baru memerlukan bimbingan dan petunjuk secara langsung didalam penyesuaian antara metode kerja/SOP dengan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga untuk selanjutnya karyawan dapat memahami dengan lebih baik atas teknis kerjanya dan dapat secara

maksimal didalam melaksanakan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan.

Upaya didalam meningkatkan kinerja karyawan tidak jarang mengalami hambatan yang berasal dari sarana pabrik itu sendiri berupa fasilitas kerja yang tidak siap pakai secara terus menerus seperti kerusakan mesin pabrik pengolah minyak sawit, hambatan angkutan kelapa sawit karena faktor alam seperti hujan, banjir, serta jalan diperkebunan sawit rusak sehingga mengakibatkan volume buah sawit yang masuk ke pabrik lebih sedikit dari biasanya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan selama ini perusahaan telah nyaman sehingga hanya sedikit saja selama ini karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan lain-lainnya karena karyawan lebih memilih bertahan daripada yang mengundurkan diri dan berhenti. Kenyamanan suasana kerja tersebut misalnya dari faktor fasilitas, budaya kerja (kebiasaan kerja), tidak terikat pada struktur organisasi sehingga baik atasan maupun bawahan dapat mengobrol dengan santai dengantujuan membangun suasana kekeluargaan yang baik dalam lingkungan kerja didalam memupuk loyalitas karyawan.

Perusahaan PT. SDK 1 Batu Buil juga memberikan Jenjang Karier yang jelas kepada setiap karyawan bila karyawan telah lama bekerja dalam pada perusahaan untuk jenjang karier. Untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan Apresiasi atas Pencapaian Karyawan perusahaan yang baik yang sudah bekerja keras untuk membangun perusahaan, apresiasi berbentuk pemberian bonus dan kenaikan gaji. Kemudian perusahaan juga selama ini telah memberikan cuti kepada karyawan yang merupakan hak karyawan. Jika Perusahaan mengalami over produksi dari buah sawit yang masuk pada pabrik melebihi target yang telah ditentukan maka tidak jarang juga manajemen pabrik mengadakan lembur untuk karyawannya namun tidak kepada semua karyawan.

Perlengkapan kerja merupakan sarana penunjang kerja bagi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan lancar. Perlengkapan kerja berkaitan erat dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan untuk memperlancar serta mempermudah upaya mencapai suatu tujuan. Jadi, perlengkapan kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan didalam mengejar target produksi minyak kelapa sawit secara kontinyu diperlukan karyawan yang selalu sehat dan prima oleh sebab itu perusahaan telah menyediakan waktu dan tempat istirahat kepada karyawan di lingkungan PMKS PT. SDK 1 Batu Buil. Perusahaan memberikan waktu istirahat dari jam 12.00 wib sampai jam 13.30 wib kepada karyawan untuk waktu makan, mandi dan sholat bagi yang muslim. Dalam hal biaya makan dan minum karyawan telah disiapkan dapur umum oleh perusahaan setiap harinya agar karyawan dapat memanfaatkan waktu yang maksimal didalam melaksanakan pekerjaannya namun biaya konsumsi tersebut perbulan dipotong gaji karyawan setiap gajian awal bulan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada uraian dari hasil penelitian ini Manejer Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT. Sinar Dinamika Kapuas Desa Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi didalam mengadakan penilaian kinerja karyawan pabrik SDK berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh Manajemen perusahaan seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi karyawan baik dengan sesasama rekan kerjanya maupun kepada pimpinan langsung diatasnya. Dari beberapa kriteria tersebut diatas para karyawan Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT.SDK 1Desa BatuBuil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi.

Metode kerja yang dijadikan landasan oleh Pabrik Pengolahan Minyak sawit PT. SDK 1 BATU Buil yaitu Sistem Operasional Prosedur (SOP) tentang yang telah disampaikan oleh perusahaan disaat karyawan telah diterima sebagai karyawan pada pabrik pengelolaansawit PT. SDK 1 Desa Batu Builsebagai karyawan pada pabrik pengelolaan sawit perusahaan dengan tujuan mempermudah karyawan didalammelakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang serta jobnya karyawan masing-masing.

Untuk pengaturan dan Kondisi terhadap karyawan agar kinerja karyawan , dapat meningkatkan produksi pengolahan minyak sawit pada PMKS PT. SDK 1 Desa Batu Buil, perusahaan

tetap menjaga kelancaran kerja karyawan dengan tetap menyediakan fasilitas kerja yang cukup kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan di pabrik seperti sarana dan prasarana operasional kerja karyawan, keamanan kerja, kenyamanan kerja, fasilitas kesehatan, camp penginapan, serta kebutuhan makan dan minum karyawan.

Sebaiknya didalam membuat kriteria-kriteria kinerja karyawan ditambahkan dengan unsur kualitas hasil kerja bukan hanya jumlah yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan karyawan. Didalam penentuan metode kerja sebaiknya diutamakan menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh karyawan secara keseluruhan sehingga semua karyawan dapat dengan cepat memahami metode kerja yang disampaikan kepada setiap karyawan terutama karyawan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.2005. Manajemen Sumber daya Manusia.Perusahaan.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bernadian, Hand Russel. Jaya EA, Human 2001.Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPE.
- Byars J,danRue, L. W. 1997. Human Resources Management. 5th Ed. McGraw-Hill,. USA.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi,Kepemimpinan danMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). 2005. Jakarta: PT. (Persero)penerbitan dan percetakan.
- Sedarmayanti,M.Pd,. APU. 2009, SumberDaya Manusia dan Produktivitas. Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Kepmenkes No : 261/KEMENKES/SK/II/1998 Persyaratan Kesehatan Lingkungan kerja Perkantoran.