

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBANGUNAN

Audi Quatro Thirtabrata
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Ardhian Rizki Windu Kencana
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Deris Desmawan
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: 5553210085@untirta.ac.id

Abstract. *Human capital is an important factor in economic development. With quality capital, it is believed that economic performance will also be better. So it can be said that "social development is economic development". The human resources of a nation, not physical capital or material resources, are the most determining factor in the character and speed of social and economic development of a nation concerned. UNDP's annual reports consistently show that human development promotes economic growth and economic growth that does not pay attention to human development will not last long. In order to run positively and sustainably, it must be supported by government social policies that are pro-human (social) development. Economic growth is defined as a process in which the productive capacity of an economy increases over time to produce ever greater levels of income.*

Keywords: *human resources, development, human capital*

Abstrak. Modal manusia (*human capital*) merupakan salah satu factor penting dalam pembangunan ekonomi. Dengan modal yang berkualitas, kinerja ekonomi diyakini juga akan lebih baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa "social development is economic development". Sumber daya manusia dari suatu bangsa, bukan modal fisik atau sumber daya material, merupakan factor paling menentukan karakter dan kecepatan pembangunan sosial dan ekonomi suatu bangsa bersangkutan. Laporan tahunan UNDP secara konsisten menunjukkan bahwa pembangunan manusia mendorong pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan ekonomi yang tidak memperhatikan pembangunan manusia tidak akan bertahan lama. Agar berjalan positif dan berkelanjutan harus ditunjang oleh kebijakan sosial pemerintah yang pro pembangunan manusia (sosial). Pertumbuhan ekonomi didefinisikan sebagai suatu proses dimana kapasitas produksi dari suatu perekonomian meningkat sepanjang waktu untuk menghasilkan tingkat pendapatan yang semakin besar.

Kata kunci: sumber daya manusia, pembangunan, modal manusia

LATAR BELAKANG

Pembangunan ekonomi merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat baik dalam segi sosial maupun ekonomi. Supaya pembangunan ekonomi dapat terealisasi dan terarah dengan baik maka diperlukan sebuah perencanaan pembangunan. Menurut Jhingan (dalam Sjafrizal, 2014) Perencanaan pembangunan dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan dalam periode waktu tertentu yang pelaksanaannya dikelola dan diatur oleh pemerintah pusat.

Apabila suatu negara atau wilayah tersebut memiliki faktor produksi alternative yang lebih banyak dibanding negara lain maka negara tersebut dapat tumbuh lebih cepat. faktor-faktor produksi dapat menentukan pertumbuhan suatu negara yang dimiliki sendiri, baik faktor produksi alam atau faktor produksi sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses perbaikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan semua warga Propaganda. Pemahaman dari kedua sisi pengembangan sumber daya manusia makro dan mikro. Makro adalah pengembangan sumber daya manusia Sebuah proses yang meningkatkan kualitas atau kemampuan manusia untuk memesan tujuan pembangunan nasional, rencana, pembangunan, dan manajemen. Di sisi lain, sumber daya manusia mikro adalah proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan pegawai atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal

KAJIAN TEORI

Konsep Pengembangan

Pengembangan adalah suatu bentuk usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang saat ini di kerjaan maupun yang akan datang, dengan cara memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau juga menambah kecakapan. Dengan kata lain yaitu pengembangan adalah setiap kegiatan yang ditujukan untuk mengubah sebuah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan serta sikap (Moejikir 1982 ; 8). Kemudian menurut Drs. Hendayat Soetopo dan Drs. Wasty Soemantuio (1982 : 45), istilah pembangunan adalah menunjukan pada sesuatu kegiatan yang menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut dilakukan secara terus-menerus. Apabila telah mengalami penyempurnaan pada akhirnya alat atau cara tersebut akan dipandang cukup mantap untuk digunakan seterusnya maka berakhirilah kegiatan pengembangan.

Konsep Sumber Daya Manusia

Faktor manusia adalah sumber daya sebagai titik tengah berfikir, planning, penyunting, dan perancang bangunan dan pelaksana ataupun penggerak pembangunan atau pelaku pembangunan. Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta (1984 : 223,974), menjelaskan jikalau dipandang dari perspektif etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan atau power” atau “kemampuan”. Dengan begitu sumber daya artinya “kemampuan atau “asal kekuatan”. Opini lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan mendapatkan keuntungan dari chance/kesempatan tertentu, atau melepaskan diri dari kesusahan hingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan benda lagi tetapi dapat berperan dalam suatu

proses atau operasi yaitu suatu fungsi operasional guna mencapai suatu tujuan seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya manusia bersifat abstrak, mencerminkan keinginan manusia dan berkaitan dengan fungsi atau proses

Konsep Pembangunan SDM

Pembangunan mengacu kepada aktivitas-aktivitas yang diarahkan kepada meningkatkan kompetensi selama periode yang lebih panjang yang melampaui kondisi saat ini, guna untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi yang terus akan berkembang dan berubah. Merupakan sebuah proses persiapan individu dalam suatu organisasi untuk kemudian mempersiapkan tanggung jawab yang berbeda, biasanya ini berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk menjalankan pekerjaan yang lebih baik. Didalamnya terdiri dari perencanaan, pendidikan dan juga pelatihan dan pengelolaan.

Langkah-langkah pelaksanaan pelatihan atau pengembangan :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi.
2. Merancang keseluruhan program latihan.
3. Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
4. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
5. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi.

Analisis kebutuhan pelatihan atau Pengembangan

Pelatihan atau pengembangan biasanya dilaksanakan untuk mengurangi kesenjangan, antara keadaan sekarang atau keadaan yang diinginkan, maka dengan ini pelatihan atau pengembangan merupakan alat untuk menganalisis kesenjangan yang ada, apakah kesenjangan dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan, lalu manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi pelaku individu, lembaga, maupun pihak itu sendiri yang melakukan pelatihan berikut beberapa tujuan analisis kebutuhan pelatihan:

- a) memastikan bahwa pelatihan merupakan solusi untuk memperbaiki masalah atau meningkatkan skill
- b) memastikan bahwa partisipan yang mengikuti pelatihan benar benar sasaran yang tepat
- c) memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan diperoleh Praktis memenuhi elemen yang Anda butuhkan selama pelatihan beberapa kinerja.
- d) memastikan konsistensi dalam jenis dan metode pelatihan yang dipilih; topik atau materi pelatihan.
- e) jika penyebab masalah yang ada adalah Kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu Alasan lain tidak diperbaiki dengan pelatihan.
- f) Pemeriksaan pro dan kontra dari melakukan pelatihan karena sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah uang.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kebutuhan pelatihan adalah perbedaan/kesenjangan antara pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diharapkan/diperlukan dan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau organisasi dan perbedaan/variasi antara kondisi yang diklaim dan kondisi yang dicapai. dengan analisis ini kita akan mengetahui adanya “kesenjangan” dalam kaitannya dengan kebutuhan. perbedaan ini adalah dasar untuk menyiapkan program pelatihan dibuat sesuai kebutuhan, akan aktualisasi sederhana. proses pelatihan akan berjalan lebih optimal jika dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai. Ada 3 kemungkinan jenis analisis kebutuhan pelatihan; digunakan sebagai alat penilaian kebutuhan pelatihan, yaitu; analisis berbasis tugas, analisis berbasis orang/individu, dan analisis berbasis organisasi

Di era globalisasi ini sekat antar negara semakin sedikit, kita sebagai negara berkembang harus mempersiapkan kaaryawan kita baik dari mental dan material, mental berarti mempersiapkan rasa dalam diri bahwa kita dapat bersaing dengan karyawan luar, basis budaya ini menjadi nilai tambah SDM Indonesia yang menjadikan unik dan mempunyai keunggulan lebih. Material berarti kemampuan pengetahuan, skill, perilaku

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. meningkatkan produktivitas kerja organisasi : bersifat efisien, karena kepandaian menjalankan tugas, tumbuh kerja sama antara berbagai pekerja meski berbeda profesi, meningkatkan tekad untuk mencapai tujuan
- b. terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang berlandaskan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghormati dan memberikan kesempatan untuk bawahan untuk berfikir dan bertindak kreatif
- c. terjadinya proses pengambilan keputusan yang efisien dan tepat : dalam hal ini pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan operasional dan tidak menunggu diperintah oleh atasan saja
- d. menambah semangat kerja kepada seluruh tenaga kerja
- e. mengedepankan sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan metode manajerial yang partisipatif
- f. melancarkan jalannya komunikasi yang efektif : hal ini dapat mempermudah proses perumusan kebijakan daripada organisasi dan operasionalisasinya
- g. penyelesaian masalah secara fungsional : hal tersebut mempengaruhi tumbuhnya rasa persatuan dan kesatuan di dalam anggota organisasinya

Pembangunan Ekonomi

Pada sebelum dekade 1960-an, pembangunan ekonomi didefinisikan sebagai sebuah kemampuan ekonomi nasional yang dimana keadaan ekonominya secara mula-mula relatif statis dalam jangka waktu yang lama, dan untuk dapat menaikkan serta mempertahankan laju pertumbuhan GNP-nya hingga diantara angka 5 sampai 7 persen atau lebih selama per tahun. Oleh karena itu, Todaro dan Smith (2003) menyatakan bahwa keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara atau daerah ditunjukkan oleh 3 nilai pokok yaitu :

1. Berkembangnya kemampuan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pokoknya (*sustenance*).
2. Meningkatnya rasa harga diri (*self-esteem*) masyarakat sebagai manusia.
3. Meningkatnya kemampuan masyarakat untuk memilih (*freedom from servitude*) yang merupakan salah satu hak asasi manusia.

Kemudian disadari bahwa definisi dari pembangunan ekonomi itu sangatlah luas dan bukan hanya mengenai meningkatnya GDP per tahun saja. Pembangunan ekonomi bersifat multidimensi yang mencakup banyak aspek di dalam kehidupan bermasyarakat, dan bukan hanya salah satu aspek ekonomi saja. Pembangunan ekonomi dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu negara dalam rangka mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakatnya. Dengan adanya batasan pengertian tersebut, maka pembangunan ekonomi pada umumnya dapat diartikan sebagai suatu proses yang menyebabkan naiknya pendapatan riil per kapita penduduk di suatu negara dalam jangka panjang yang disertai oleh perbaikan sistem kelembagaan.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembangunan ekonomi mempunyai beberapa unsur-unsur pokok yaitu:

1. Suatu proses yang berarti perubahan yang terjadi secara terus-menerus
2. Usaha untuk meningkatkan pendapatan per kapita
3. Peningkatan pendapatan per kapita harus terus berlangsung secara jangka panjang
4. Perbaikan sistem kelembagaan di segala bidang (seperti ekonomi, politik, hukum, sosial dan budaya).

Sistem kelembagaan ini dapat ditinjau dari beberapa aspek salah satunya aspek perbaikan di bidang aturan main, baik formal atau informal, dan organisasi yang mengimplementasikan aturan tersebut. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi harus dipandang sebagai suatu proses agar sebuah pola keterkaitan dan saling mempengaruhi antara faktor-faktor yang ada di dalam pembangunan ekonomi. Selanjutnya, pembangunan ekonomi juga perlu dipandang sebagai salah satu proses kenaikan dalam pendapatan per kapita, karena kenaikan tersebut dapat mencerminkan tambahan pendapatan dan adanya perbaikan di dalam kesejahteraan ekonomi masyarakat.

Namun demikian, proses peningkatan pendapatan per kapita secara terus-menerus dalam jangka waktu yang panjang saja belum cukup untuk mengatakan telah terjadi sebuah pembangunan ekonomi. Perbaikan struktur sosial, sistem kelembagaan (organisasi maupun aturan main), perubahan sikap dan perilaku masyarakat juga perlu diperbaiki karena itu merupakan komponen penting dari pembangunan ekonomi, selain masalah pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan (Todaro dan Smith, 2003). Artinya, tujuan pembangunan juga harus difokuskan kepada tingkat kesejahteraan individu moral dan material yang disebut juga dengan istilah depoperisasi. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi hanya didefinisikan sebagai kenaikan GDP atau GNP tanpa memandang apakah kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari tingkat pertumbuhan penduduk.

Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Pertumbuhan Ekonomi

Dalam konsepsi dan pelaksanaan sebuah pembangunan sering kali dirasakan adanya permasalahan yang merupakan dua kutub yang saling bertentangan, yaitu adalah antara pertumbuhan ekonomi dan sumber daya manusia yang sangat melimpah. Hal ini sering terjadi antara lain karena titik tolak pemikiran dan cara-cara pendekatan mengenai modal pokok pembangunan hanya didasarkan pada tersedianya dana saja, khususnya kepada dana pemerintah yaitu Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sebaliknya ada yang beranggapan bahwa jumlah penduduk yang besar hanya merupakan beban bagi pembangunan dan bagi penciptaan kesempatan kerja dianggap hanya sebagai masalah sampingan saja di dalam pembangunan tersebut.

Dengan adanya masalah tersebut maka pemikiran tentang bagaimana cara-cara pendekatan dalam pembangunan, khususnya di dalam perluasan pada kesempatan kerja kesempatan mendapatkan layanan pendidikan dan kesehatan serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan juga para medis menjadi sangat penting, karena menjadi ujung tombak.

Penduduk Sebagai Modal Pembangunan

Negara yang sedang dalam proses berkembang, dimana terdapat "*Labour surplus economy*", modal pembangunan tidak dapat hanya tergantung pada tersedianya atau kemungkinan tersedianya dana dari investasi. Pembangunan yang demikian tersebut akan terlalu mahal juga akan mengalami banyak hambatan apabila pada suatu waktu sumber investasi menjadi terbatas, baik yang berasal dari dalam negeri/pemerintah maupun masyarakat. Selain itu, jumlah penduduk yang sangat besar sebagai sumber daya manusia hendaklah dijadikan sebagai sebuah keunggulan. Masalah ini tidak saja karena adanya keterbatasan dana investasi, tetapi juga sebagai landasan yang kuat bagi partisipasi masyarakat dalam pembangunan untuk menjamin semua kelangsungan dan berhasilnya pembangunan nasional.

Konsep Tenaga Kerja

Sebagai konsekuensi dari pemikiran bahwa penduduk sebagai modal pokok dari pembangunan, maka beberapa konsep mengenai tenaga kerja perlu diubah. Diantaranya adalah konsep mengenai angkatan kerja, bekerja, menganggur dan lain-lain. Konsep tenaga kerja yang demikian itu secara tidak sadar akan menjadikan sebagian penduduk usia kerja hanya sebagai konsumen yang tidak produktif saja, yang artinya adalah beban bagi angkatan kerja produktif. Kemudian kecilnya jumlah wanita yang masuk di dalam angkatan kerja akan mengakibatkan rendahnya partisipasi angkatan kerja di dalam kegiatan ekonomi di Indonesia.

Reformasi Birokrasi pada Otonomi Daerah

Dengan dimana era reformasi saat ini, birokrasi pemerintah dan juga termasuk birokrasi di bidang pendidikan juga telah mengalami reformasi sejalan dengan adanya perkembangan tuntutan reformasi yang diminta. Misal birokrasi di dalam dunia usaha dan masyarakat juga merupakan faktor dari tiga pilar utama dalam mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik dan benar. Birokrasi adalah sebagai organisasi yang formal memiliki

kedudukan yang sesuai dengan pekerjaan, memiliki serta sumber daya manusia yang berlimpah dan memiliki semangat untuk melayani publik. Oleh karena itu juga, birokrasi yang konsisten dapat bekerja dengan baik serta bersih dalam mengembangkan perwujudan keseluruhan cita-cita dan tujuan negara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pembangunan Manusia menurut Provinsi di Indonesia setiap Provinsi dalam kurun waktu 2019-2021

Provinsi	Indeks Pembangunan Manusia menurut Provinsi		
	2019	2020	2021
ACEH	71.9	71.99	72.18
SUMATERA UTARA	71.74	71.77	72
SUMATERA BARAT	72.39	72.38	72.65
RIAU	73	72.71	72.94
JAMBI	71.26	71.29	71.63
SUMATERA SELATAN	70.02	70.01	70.24
BENGKULU	71.21	71.4	71.64
LAMPUNG	69.57	69.69	69.9
KEP. BANGKA BELITUNG	71.3	71.47	71.69
KEP. RIAU	75.48	75.59	75.79
DKI JAKARTA	80.76	80.77	81.11
JAWA BARAT	72.03	72.09	72.45
JAWA TENGAH	71.73	71.87	72.16
DI YOGYAKARTA	79.99	79.97	80.22
JAWA TIMUR	71.5	71.71	72.14
BANTEN	72.44	72.45	72.72
BALI	75.38	75.5	75.69
NUSA TENGGARA BARAT	68.14	68.25	68.65
NUSA TENGGARA TIMUR	65.23	65.19	65.28
KALIMANTAN BARAT	67.65	67.66	67.9
KALIMANTAN TENGAH	70.91	71.05	71.25
KALIMANTAN SELATAN	70.72	70.91	71.28
KALIMANTAN TIMUR	76.61	76.24	76.88
KALIMANTAN UTARA	71.15	70.63	71.19
SULAWESI UTARA	72.99	72.93	73.3
SULAWESI TENGAH	69.5	69.55	69.79
SULAWESI SELATAN	71.66	71.93	72.24
SULAWESI TENGGARA	71.2	71.45	71.66
GORONTALO	68.49	68.68	69
SULAWESI BARAT	65.73	66.11	66.36
MALUKU	69.45	69.49	69.71
MALUKU UTARA	68.7	68.49	68.76
PAPUA BARAT	64.7	65.09	65.26

PAPUA	60.84	60.44	60.62
RATA RATA	71.04	71.08	71.36

Dapat kita lihat pada tabel diatas. Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia setiap Provinsi pada tahun 2019-2021. Indeks Pembangunan Manusia Daerah provinsi di Indonesia yang paling menonjol di Tahun Periode 2019 indeks pembangunan manusianya terjadi di Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar 80.76 dan yang paling kecil terjadi di Papua yaitu sebesar 60.84, lalu Indeks Pembangunan Manusia pada periode 2020 yang paling besar terjadi di DKI Jakarta yaitu mengalami kenaikan sebesar 0,01 persen yaitu menjadi 80,77 persen, dan yang paling kecil terjadi di Provinsi Papua yaitu sebesar 60,44 mengalami penurunan dari Tahun sebelumnya sebesar 0,40 persen. dan Indeks Pembangunan Manusia yang paling tinggi pada periode 2021 terjadi di Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar 81,11 persen dan yang terkecil terjadi di Provinsi 60,62. Dapat disimpulkan Indeks Pembangunan Manusia 3 tahun terakhir tertinggi terjadi di Provinsi DKI Jakarta dikarenakan Provinsi DKI Jakarta menggambarkan tingkat pendapatan masyarakat dan mengambarkannya tingkat kesejahteraan yang tinggi sehingga IPM di Provinsi tersebut tinggi dinikmati oleh penduduk ditambah faktor DKI Jakarta adalah ibukota Indonesia. dan Papua mengalami tingkat IPM terendah karena tingkat kesejahteraan rendah dan pendapatan masyarakat yang rendah sehingga IPM nya rendah. Karena IPM mengukur dari 3 unsur yaitu unsur Kesehatan, unsur Pendidikan dan unsur pengeluaran daerah setempat

KESIMPULAN

Pengembangan adalah sebuah usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang saat ini sedang dikerjakan maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi yang akurat serta mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Pengembangan SDM adalah salah satu sebuah proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua masyarakat. Pembangunan ekonomi didefinisikan sebagai sebuah kemampuan ekonomi nasional yang dimana keadaan ekonominya secara mula-mula relatif statis dalam jangka waktu yang lama, dan untuk dapat menaikkan serta mempertahankan laju pertumbuhannya hingga diantara angka 5 sampai 7 persen atau lebih selama per tahun. Pengembangan SDM dalam pembangunan meliputi 1) Layanan kesehatan yang memadai; 2) Layanan pendidikan yang cukup baik; 3) Pendidikan dan pelatihan bagi pekerja; 4) Pengenalan dan membiasakan dengan teknologi terbaru; 5) Berekformasi di birokrasi; 6) Kemandirian di beraktualisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Safri, Hendra. 2017. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 1(1): 102–12.
- Setyadi, Sugeng, Rizal Syaifudin, and Deris Desmawan. 2020. "Human Capital and Productivity: A Case Study of East Java." *Economics Development Analysis Journal* 9(2): 202–7.
- Syaifudin, Rizal, Aprilia Dwi Verliana, Sugeng Setyadi, and Deris Desmawan. 2022. "Analisis Ketimpangan Pembangunan Dan Klasifikasi Wilayah Antar Kabupaten / Kota Provinsi Jawa Barat Tahun 2016-2020." 3(2): 117–24.
- Human Capital and Productivity: a Case Study of East Java Sugeng Setyadi1?, Rizal Syaifudin2 , Deris Desmawan3 Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Article*(Setyadi, Syaifudin, and Desmawan 2020)
- Bohlander and Snell .2004. "*Human Resource Management*"; International Dale, Margareth.2003 *Developing Management Skill techniques for*
- Dessler, Gerry. 2005. *Human Resource Management*. 9th edition terj. Elly *improving & performanceterj.* Rameelan, PT Bhuna Ilmu Populer Jakarta
- Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian Moekijat. 1998. *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Student Edition
- Prof. Lincolin Arsyad. 2014. *Modul 1 Ekonomi Pembangunan Dan Pembangunan Ekonomi*.
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- T. Hani Handoko, (1998), *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.