

Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Metode Analisis SWOT Di PT X (Distributor Rokok Terbesar Di Indonesia)

Dian Sapitri¹, Evan Nur Oktovian², Adi Mulyadi³, Agung Aditya Saputra⁴
Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa¹²³⁴
diansvtr23@gmail.com¹, evan.no@gmail.com², adi.mulyadi@gmail.com³,
agung.as@gmail.com⁴

Abstract

This research aims to find out how the human resource planning strategy conducted by PT X Cigarette Distributor. This company is a cigarette distributor company and is the largest cigarette "brand" in Indonesia, because it is a large company so there is also a lot of labor in it. So in this study analyzed whether existing human resources are effective or not. The type of research conducted is Field Research which is descriptive analysis that is research that describes the strategy of human resource planning in an effort to improve employee performance. Data collected by interview, observation, and documentation. Data analysis techniques used qualitative descriptive analysis combined with SWOT analysis approach. The results of the study explain that in human resource planning there are several stages in the process of procuring new employees. And in carrying out its operational activities, the company considers the strengths, weaknesses, opportunities and threats that one day can benefit or harm the company.

Keywords : Human Resource Planning; SWOT Analysis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT X Distributor Rokok. Perusahaan ini merupakan perusahaan distributor rokok dan merupakan "brand" rokok terbesar di Indonesia, karena merupakan perusahaan besar maka terdapat banyak pula tenaga kerja didalamnya. Maka dalam penelitian ini dianalisis apakah sumber daya manusia yang ada sudah efektif atau belum. Jenis penelitian yang dilakukan adalah *Field Research* (penelitian lapangan) yang bersifat analisis deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan tentang strategi perencanaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif kualitatif yang dipadukan dengan pendekatan analisis SWOT. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa dalam perencanaan sumber daya manusia terdapat beberapa tahapan dalam proses pengadaan karyawan baru. Dan pada saat berjalannya kegiatan usahanya, perusahaan melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang suatu waktu dapat menguntungkan atau sebaliknya akan merugikan perusahaan.

Kata Kunci : Perencanaan Sumber Daya Manusia; Analisis SWOT

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini perkembangan teknologi sama sekali tidak bisa dihentikan karena teknologi bersifat terus berkembang. akibat dari perkembangan teknologi yang sangat cepat dan tidak akan mungkin dihambat maka perusahaan dituntut untuk selalu melakukan perubahan sesuai dengan kemajuan teknologi. logikanya, perusahaan tidak akan

berjalan jika tidak ada unsur manusia di dalamnya, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia yang ada juga belum tentu sumber daya yang berkualitas untuk itu perlu adanya sebuah perencanaan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung segala hal yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama harus dilaksanakan dalam sebuah organisasi Yusuf (2016). mengapa demikian ? karena ketika mempunyai tujuan yang ingin dicapai maka harus adanya perencanaan untuk merealisasikan tujuan tersebut. sama halnya dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan maka harus adanya perencanaan sumber daya manusia. yang baik. perencanaan SDM yang baik tentunya akan membuat segala hal menjadi terstruktur.

PT X adalah sebuah perusahaan distributor rokok dengan merk rokok yang merupakan *brand* terkenal di Indonesia, dan merupakan perusahaan rokok terbesar yang ada di Indonesia. Rokok merupakan barang legal yang banyak layak beredar dan diperjual belikan di Indonesia dan hampir semua orang mulai dari orang dewasa dan anak remaja sudah mengenal dan pernah mencoba rokok. Menurut data dari WHO (*World Health Organization*). Perokok aktif di Indonesia sangat banyak, dan jumlahnya merupakan yang tertinggi ketiga di dunia di mana China nomor urut satu dan India menempati posisi kedua.

Dalam berjalannya kegiatan operasional perusahaan, pihak perusahaan selalu mengincar konsumen rata-rata yaitu orang dewasa dan remaja, dalam hal ini perusahaan mengeluarkan berbagai jenis rokok yang beredar luas di pasaran, selain menjual produknya ke dalam negeri, perusahaan juga menjual produknya ke luar negeri. Dan dapat dilihat bahwa lingkup bisnis perusahaan sangat besar karena sudah merambah keluar negeri, dan pastinya dalam berjalannya perusahaan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat menunjang kegiatan bisnis agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Melihat dari kondisi PT X Distributor Rokok yang pastinya terdapat banyak sekali karyawannya maka dibutuhkan sebuah perencanaan dalam sumber daya manusia agar karyawan yang ada adalah karyawan yang kinerjanya sangat baik. Dalam merumuskan strategi perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satu cara yang dapat disebutkan yaitu dengan penelitian langsung kelapangan. Perencanaan sumber daya manusia ini dapat diwujudkan melalui proses yang didukung instrumen kebijakan dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia serta ketersediaannya (Rusjiana, 2016) Penelitian ini berfokus pada Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT X Distributor Rokok, dan menjelaskan bagaimana analisis SWOT yang terjadi di perusahaan ini.

Landasan Teori

Perencanaan Sumber Daya Manusia

George (2017) Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah pertama dalam proses manajemen sumber daya manusia. Ini adalah proses menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan untuk ketersediaan sumber daya manusia sehingga organisasi dapat memenuhi tujuannya.. Menurut Hasibuan dalam Kelejan *et all* (2018) Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi. Ketika merencanakan SDM Dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia melibatkan tujuan SDM dalam organisasi, membangun strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan

serangkaian rencana komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan sebagai bagian dari strategi dalam manajemen SDM

Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017: 258) yaitu

1. **Pengadaan**
Pengadaan meliputi kegiatan atau proses penarikan dan seleksi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas
2. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan maupun pengetahuan karyawan yang diadakan melalui pendidikan dan pelatihan..
3. **Kompensasi**
Kompensasi yaitu imbalan jasa yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan dalam bekerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan khusus karyawan tersebut. Beberapa penetapan kompensasi diatur oleh pemerintah, agar peraturan perusahaan tidak merugikan karyawan. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah yaitu kebijakan untuk mengatur upah tenaga kerja yang sesuai dengan UMK.
4. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap produktif.
5. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku
6. **Pemberhentian**
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan juga diatur oleh undang-undang. Agar segala macam hal yang tidak diinginkan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Analisis SWOT

Christanto (2016: 761) mendefinisikan Analisis SWOT adalah cara yang sering perusahaan gunakan untuk melihat gambaran singkat keseluruhan perusahaan ,yaitu lingkungan internal dan eksternal. Susanto, *et all* (2019: 132) Analisis SWOT adalah beberapa upaya untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang menentukan kinerja organisasi. Yogi, *et all* (2017) menjelaskan bahwa Analisis SWOT adalah identifikasi sistematis dari berbagai faktor untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang, tetapi secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman. Komponen konsep Kekuatan, Analisis Kelemahan, Peluang, dan Ancaman (SWOT) menurut Tambunan (2020) adalah:

- 1) Kekuatan adalah pemanfaatan dan pengelolaan potensi atau sumber daya organisasi secara efektif dalam untuk mencapai tujuannya.
- 2) Kelemahan adalah keterbatasan atau ketidakmampuan sumber daya organisasi sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan
- 3) Peluang adalah situasi di lingkungan umum yang dapat mendukung organisasi untuk mencapai daya saing strategis.
- 4) Ancaman adalah situasi di lingkungan umum yang dapat mengganggu (tidak mendukung) kegiatan dalam mencapai daya saing strategisnya.

Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu PT X Distributor Rokok, Penelitian dilakukan bulan Juni 2021. Perusahaan ini diteliti dalam rangka untuk mendapatkan SDM yang berkualitas sehingga diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik agar kegiatan operasional perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mewawancarai beberapa karyawan yang terlibat dalam proses kegiatan perencanaan sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *grounded theory*. Melalui penerapan teori *grounded*, pengalaman, dan proses sosial yang terjadi dapat dipahami dengan mengintegrasikan definisi dari perspektif individu dari informan penelitian Susila (2015: 12).

Informan dalam penelitian ini adalah 4 orang karyawan PT X yang bersedia untuk diwawancarai, terdiri dari 2 orang manajer dan 2 orang staf karyawan yang terlibat secara intensif dalam perencanaan sumber daya manusia di perusahaan.. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur sesuai yang dimaksudkan untuk memudahkan proses wawancara. Dilakukan pula studi lapangan dan dokumentasi, kemudian data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, dan analisis SWOT.

Analisis data dalam membahas permasalahan ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif yaitu penjelasan terhadap data kualitatif dengan menggunakan metode strategi perencanaan sumber daya manusia dan mengemukakan analisis SWOT untuk memperoleh gambaran umum tentang permasalahan yang penulis teliti.

Hasil dan Pembahasan

Proses Bisnis PT X Distributor Rokok

Perusahaan yang diteliti ini adalah perusahaan rokok nasional Indonesia, yang sudah ada sejak lama dan sampai saat ini masih berjalan. Rokok sendiri merupakan produk yang legal dan beredar luas di pasaran. Perokok di Indonesia jumlahnya sangat banyak mulai dari remaja hingga orang dewasa. Walaupun *tagline* resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia yaitu “merokok membunuhmu” sudah sering terdengar, tetap saja banyak sekali yang “acuh” terhadap *tagline* tersebut karena di Indonesia sendiri rokok kadang sudah membuat kecanduan.. belum lagi *image* perusahaan rokok dianggap sebagai “*bad guy*” oleh sebagian orang, sehingga penjualan produk rokok kadang tidak menentu Fenomena degradasi tersebut berujung pada kondisi akan terancamnya eksistensi perusahaan rokok.

Kondisi tersebut menjadikan perusahaan yang memproduksi rokok berusaha menangani degradasi *Opini Public* masyarakat dengan membentuk *Brand Image* dan perusahaan yang sedang kami teliti ini sedang berusaha menjadikan perusahaan pembunuh jadi penyelamat. Yakni mengubah citra dan eksistensi perusahaan yang memiliki produk yang bersifat membunuh menjadi penyelamat dengan berbagai kegiatan menarik dan yang pastinya bermanfaat untuk masyarakat.

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

1) Menentukan kebutuhan karyawan

Menurut informasi yang didapat oleh informan yaitu bapak Muhajar, beliau menyampaikan bahwa dalam hal menentukan kebutuhan tenaga kerja, perusahaan tidak pernah melakukan analisis terhadap pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, akan tetapi perusahaan menggunakan sistem penilaian karyawan yaitu apakah karyawan yang ada sudah berkinerja dengan baik atau belum, ketika karyawan menunjukkan kondisi di mana tidak berkinerja dengan baik maka akan di mutasi ke bagian lain sesuai dengan kualifikasinya.

Dan ketika terdapat kekosongan posisi dalam suatu posisi atau tingkat jabatan tertentu maka perusahaan membutuhkan tambahan tenaga kerja.

2) Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia

PT. X Distributor Rokok dalam melakukan proses seleksi untuk memilih karyawan yang berkompeten, perusahaan melakukan proses penyeleksiannya dengan beberapa tahapan yaitu:

1. Seleksi Administrasi, meliputi seleksi berkas, kriteria umur dan keahlian
2. Tes Psikologi
3. Tes Wawancara, wawancara dengan HRD (*Human Resource Development*), *User*, dan FGD (*Focus Group Discussion*)
4. Tes Kesehatan
5. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang dilakukan selama satu tahun untuk manajemen *trainee* pelatihan dan presentasi manajemen per 6 bulan
6. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) untuk *grade* level 5 bintang 1

Analisis Eksternal PT. X Distributor Rokok

Pada dasarnya analisis eksternal dilakukan untuk melihat peluang dan ancaman yang dapat memengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Dan berikut penjabaran mengenai analisis internal di PT. X Distribusi Rokok

1) Persaingan Sesama Industri

Persaingan antar sesama industri yang sejenis sudah bukan hal tabu dalam dunia bisnis, apalagi jika bisnis yang dijalankan sudah luas bahkan penjualan dan ekspor sudah sampai ke mancanegara. Namun dalam kondisi ini perusahaan tetap eksis di pasaran dan persaingan tersebut tidak menimbulkan ancaman untuk kelangsungan kegiatan operasional perusahaan, karena "*brand image*" yang dibangun dengan baik dan produk sudah sangat dikenal di kalangan masyarakat

2) Kekuatan Tawar-menawar Pembeli

Bagi sebagian perusahaan lain yang ada di Indonesia kegiatan tawar menawar dari konsumen adalah hal yang sangat berarti terhadap perencanaan usaha yang dilakukan oleh perusahaan. Akan tetapi berbeda halnya di perusahaan ini. Menurut informasi yang didapat dari wawancara terhadap informan yaitu bapak Eko berkata bahwa dampak dari adanya kekuatan tawar-menawar pembeli tidak memberikan dampak apa pun, karena harga yang sudah ditetapkan sudah setara atau sama dengan harga yang ditetapkan oleh perusahaan lain dalam industri yang sejenis jadi pembeli tidak dapat melakukan penawaran harga lagi.

3) Ancaman Produk Pengganti

Menurut wawancara dengan informan yaitu bapak Muhajar, perihal produk pengganti atau pesaing produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini, tidak menimbulkan masalah yang serius. karena, walaupun banyak produk pengganti yang sudah beredar luas contohnya seperti, vape sama sekali tidak menimbulkan ancaman bagi perusahaan, karena walaupun dengan kondisi tersebut, rokok tetap eksis dan tetap dipilih oleh masyarakat, hal tersebut terjadi karena harga produk pengganti relatif mahal dan rokok sendiri harganya relatif murah. Maka kehadiran produk pengganti bagi perusahaan tidak memberikan dampak apa pun. Dan perusahaan juga tidak mengambil tindakan antisipasi akan hadirnya produk pengganti

Analisis Internal PT. X Distributor Rokok

Analisis lingkungan internal sendiri yaitu pemeriksaan lebih detail tentang sumber daya manusia yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri, analisis internal di PT X yaitu sebagai berikut :

1) Kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia

Kekuatan dan kelemahan SDM dapat dilihat dari proses manajemen sumber daya manusianya. Di mana, di dalam perusahaan ini segala hal tentang tenaga kerja diatur oleh departemen atau bagian yang bernama HRD (*Human Resources Development*). HRD mengatur segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, mulai dari proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, kualitas kinerja karyawan, tunjangan karyawan, kompensasi, efektivitas *reward* untuk memotivasi karyawan sampai dengan pemberhentian atau pemutusan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Semuanya sudah diatur oleh bagian HRD.

2) Kekuatan dan kelemahan organisasi

Kekuatan dan kelemahan organisasi diperoleh dari struktur organisasi yang ada di perusahaan yang melibatkan semua elemen dan bukan hanya karyawan saja. Seperti, citra “baik” perusahaan dimata konsumen, komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan, budaya dan iklim organisasi yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman serta sistem informasi manajemen yang baik.

Analisis Strengths, Weakness, Opportunities, dan Threats (SWOT)

Christanto (2016:761) mendefinisikan analisis SWOT adalah cara yang sering perusahaan gunakan untuk melihat gambaran singkat keseluruhan perusahaan.. Adapun analisis SWOT Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT. X Distributor Rokok adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis SWOT

NO	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)	OPPORTUNITIES (O)	THREATS
1.	<i>Turnover intention</i> karyawan sangat kecil	Kebijakan cukai rokok dari pemerintah	Terus mengembangkan bisnis dan membuat <i>sister company</i> (FMCG, Perbankan, <i>E-Commerce</i> , dan <i>real estate</i> (hotel dan perumahan))	Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) anti rokok yang terus menyuarakan penutupan pabrik rokok
2.	Masuk dalam kategori perusahaan swasta dengan <i>financial</i> yang kuat	Pengaruh kebijakan <i>owner</i> (pemilik) sangat kuat	SDM / Karyawan bisa diperbantukan disemua <i>sister company</i>	Peraturan Pemerintah Nomor 109 (PP 109) terkait pembatasan pemakaian tembakau
3	Benefit dan tunjangan karyawan cukup baik (Kesehatan, bonus, transportasi, uang, makan, dll)	Dilevel tertentu, karyawan harus siap dirotasi ke semua wilayah	Masih menjadi perusahaan rokok terbesar dengan share nomor 2 se- Indonesia	Limbah rokok yang tentunya hal umum yang terdapat di sebuah perusahaan/pabrik
4	Kultur perusahaan yang kekeluargaan yang menimbulkan perasaan nyaman dan aman saat bekerja	Karena perusahaan keluarga maka untuk masuk ke level manajerial masih kuat dengan penilaian subjektif	Selalu mengedepankan kompetisi yang sehat antara sesama rekan tim atau karyawan,	Sistem kerja yang tidak pernah berubah dan cenderung monoton dan membuat karyawan merasa jenuh
5	Penempatan karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja	Banyak karyawan lama yang ditetapkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya		

Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Indikator perencanaan sumber daya manusia pada PT X Distribusi Rokok dapat dijabarkan yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengadaan karyawan, pengadaan karyawan akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Jika suatu bagian atau departemen tertentu terdapat kekurangan jumlah karyawan maka pihak admin akan melaporkan kebagian HRD untuk meminta tenaga kerja baru yang pastinya kualifikasinya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh bagian departemen tersebut.
- 2) Pengembangan karyawan, dalam hal ini karyawan yang sudah lama bekerja ada kemungkinan tidak mengetahui teknologi terbaru yang diterapkan di perusahaan.. Maka diperlukan adanya pengembangan karyawan berupa pelatihan dan pendidikan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan karyawan.
- 3) Kompensasi, kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang sudah diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi sendiri sudah diatur oleh bagian departemen HRD. Di perusahaan ini pemberian kompensasi jumlahnya berbeda antara sesama karyawan. Misalnya, jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan akan berbeda dengan karyawan yang baru bekerja di perusahaan. Hal tersebut diukur oleh lama masa kerja karyawan di perusahaan
- 4) Pemeliharaan, pemeliharaan dalam hal ini yaitu menjaga mental dan fisik karyawan agar tetap prima, sehingga pekerjaan menjadi tidak terhambat.
- 5) Kedisiplinan. Di perusahaan ini terdapat peraturan yang berlaku di mana prinsip peraturan yaitu harus dipatuhi dan apabila dilanggar maka akan diberikan *punishment*. Sehingga karyawan akan bersikap disiplin karena takut mendapat *punishment* jika melanggar peraturan yang berlaku.

Pemberhentian. Pemberhentian dimaksudkan untuk memutus hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Di perusahaan ini, pemutusan hubungan kerja diatur oleh undang-undang hal tersebut tujuannya agar tidak menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan maupun karyawan

Simpulan

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada PT. X Distributor Rokok sudah sangat terstruktur dimana untuk kondisi awal memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dan apabila sumber daya manusia tidak tersedia maka akan dilakukan perekrutan karyawan baru. Selanjutnya dilakukan analisis mengenai perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh peneliti. Dan segala hal yang dibutuhkan sudah tergambarkan dalam analisis SWOT. Perencanaan sumber daya manusia dilengkapi dengan indikator yaitu: (1) Pengadaan, (2) Pengembangan, (3) Kompensasi, (4) Pemeliharaan, dan (5) Pemberhentian. yang dilakukan secara terstruktur

Saran

Perlunya diadakan evaluasi secara bertahap terhadap perencanaan sumber daya manusia sehingga dapat diambil kesimpulan apakah perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sudah berjalan dengan baik ataupun belum yang pada akhirnya akan menentukan tindakan yang akan perusahaan ambil dikemudian hari

Daftar Pustaka

- Cristanto, Edo. 2016. “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Mirota Surabaya*”. GORA Vol. 4, No. 1
- George, Vineeth. 2017. “*The Role of Human Resource Planning in the Human Resource Network*”. International Journal of Creative Research Thoughts. ISSN: 2320-2882
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. “*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Kelejan , Rillya A. Victor P.K. Lengkong & Hendra N. Tawas. 2018 “*Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado*”. Jurnal EMBA Vol.6 No.4
- Moleong, Lexy J. 2017. “*Metode Penelitian Kualitatif*”, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- P Yogi, O Rizal, Ahmadi, OS Suharyo. 2017. Feasibility analysis of naval base relocation using SWOT and AHP method to support main duties operation” urnal of Defense Resources Management
- Purba, Jon Henri. 2018. “*Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia Dan Prestasi Kerja Karyawan*”. Jurnal Manajemen Vol. 4, No.1
- Rusjiana, Jimmy. 2016. “*Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Rabbani Bandung*”. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 1
- Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sumilat, Claudia. Rinwan Papatungan. Antonius Gholung. 2017. “*Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas*” . e-journal “acta djurnal” Volume VI. No. 1.
- Susanto, Arys. Asrica Dwi Susanto, Avando Bastari. 2019. “*Formulation of the Development Strategy of an Organization Using a SWOT Analysis*”. International Journal of ASRO. Voll.10, No. 03,
- Susila, Ihwan. 2015. “*Pendekatan Kualitatif Untuk Riset Pemasaran Dan Pengukuran Kinerja Bisnis*” Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 19, No.1.
- Winarti, Endah. 2018. “*Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*”. Jurnal Tarbiyatuna Vol. 3, No.1
- Tambunan, Toman Sony. 2020. “*SWOT Analysis for Tourism Development Strategy of Samosir Regency*” TIJAB (The International Journal of Applied Business). Vol. 4 No. 2.