

# PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN BISNIS GARMEN PADA FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN KELUARGA PT. ANGKASA INDAH ABADI SURABAYA

Prima Kurnia Hwati dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* m31408129@john.petra.ac.id; roy@peter.petra.ac.id

**Abstrak**—Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan pengembangan fungsi Sumber Daya Manusia PT. Angkasa Indah Abadi untuk dapat mengetahui proses perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan penilaian kinerja, manajemen karir, kompensasi, dan hubungan tenaga kerja dan hubungan antar karyawannya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Analisa data yang digunakan adalah analisa SWOT. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa fungsi sumber daya manusia pada perusahaan sudah berjalan secara efisien namun masih belum efektif. Beberapa saran yang dapat diberikan pada perusahaan adalah memberikan pelatihan untuk pengembangan kepada karyawan kontrak; meningkatkan kinerja pemasaran produk agar keuangan perusahaan dapat lebih maksimal dan meningkatkan hubungan kerjasama dengan pemasok sehingga proses operasional dapat berjalan dengan lancar. Kata kunci : Pengelolaan bisnis, Pengembangan Fungsi Sumber Daya Manusia dan Strategi Pengembangan Bisnis.

## I. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan memiliki berbagai tujuan untuk dicapai oleh karena itu organisasi atau perusahaan itu harus memiliki kualitas yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan manajemen yang efektif dan efisien. Organisasi atau perusahaan pasti tidak lepas dengan yang namanya persaingan. Apalagi di jaman globalisasi ini, persaingan tidak hanya terdapat dalam negeri akan tetapi juga dapat berasal dari luar negeri pada harga dan kualitas barang.

Produk *garment* buatan luar negeri pada harga dan kualitas barang merupakan pesaing yang berat dan nilai import produk *garment* mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya Majalah Tempo tentang Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) menyatakan bahwa import tekstil dan produk tekstil pada trisemester 2012 ini. Sejak Januari sampai Maret, ekspor Indonesia mencapai angka US\$ 5,1 miliar sedangkan nilai impor mencapai angka US\$ 6,6 miliar sehingga Indonesia mengalami defisit sebanyak US\$ 1,5 miliar. Dari data diatas dapat kita lihat bahwa begitu besar persaingan yang dihadapi para pengusaha lokal untuk menghadapi pengusaha yang berasal dari luar negeri (www.tempo.co).

Upaya untuk dapat memenangkan persaingan maka produk dalam negeri harus meningkatkan kualitas dan juga persaingan harga. Kualitas suatu produk dipengaruhi oleh manajemen perusahaan yang memproduksi produk yang bersangkutan. Maka dari itu kita perlu mengetahui mengenai pengelolaan manajemen perusahaan selama ini.

Menurut survey yang dilakukan oleh Jakarta Consulting Group, 80% perusahaan besar di Indonesia merupakan bisnis keluarga (*family business*) bahkan 90% perusahaan besar di dunia merupakan bisnis keluarga (*family business*), dimana yang menjalankan perusahaan adalah keluarga bersama anggota-anggotanya (www.medanbisnisdaily.com).

Suatu perusahaan untuk dapat berkembang dengan baik memerlukan sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses sebuah perusahaan. Menurut Sule dan Saefullah (2005, p. 196), fungsi – fungsi sumber daya manusia terdiri dari : *human resource planning* (merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan), *personel procurement* (mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja), *personal development* (mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan), *personal maintenance* (memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dan lain sebagainya) dan *personal utilization* (memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer dan juga separasi).

Objek penelitian ini adalah PT. Angkasa Indah Abadi merupakan perusahaan keluarga yang dijalankan dan dikelola oleh keluarga besar bapak Irfan yang dibantu oleh para keponakan-keponakannya. Perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi berdiri sejak tahun 1986 dan perusahaan ini awalnya adalah usaha rumah tangga yang memiliki mesin jahit sederhana sebanyak 8 buah dengan karyawan sebanyak 10 orang. Usaha ini melayani jasa penjahit untuk celana panjang dari beberapa merk yang sudah ada di kota Surabaya ini. Dengan berjalannya waktu, pemilik usaha ini memutuskan untuk memproduksi dan menjual merk sendiri dan memulai badan usaha. Usaha ini direalisasikan dengan membeli tempat di Gempol Pasuruan sebagai pusat pabrik dan industri. Setelah itu juga dibangun sebuah kantor untuk mengontrol aktivitas operasional perusahaan dan mendistribusikan produk-produk mereka.

Pada awal berdirinya yaitu tahun 1986, perusahaan ini memproduksi celana panjang pria. Tahun 1996, perusahaan ini juga memproduksi pakaian wanita. Pada tahun 1998, akibat krisis moneter di negara Indonesia, perusahaan melakukan analisa pasar dimana akhirnya perusahaan memutuskan untuk lebih fokus memproduksi pakaian wanita saja karena setelah melihat analisa pasar dimana kebutuhan lebih banyak dan

memiliki peluang bisnis yang lebih menjanjikan untuk masa depan perusahaan. Pada tahun 2001 sampai 2004 terjadi perubahan yaitu perusahaan menghentikan memproduksi pakaian pria dan hanya menghabiskan *stock* yang ada serta mengganti *brand* (merek) dagang yang baru. Pada tahun 2004 perusahaan akhirnya mefokuskan memproduksi pakaian wanita yang kemudian diberi nama “AKO” *jeans*.

Perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi memiliki 1000 karyawan dimana 700 karyawan bekerja di bagian produksi dan 300 karyawan lainnya bekerja di bagian pemasaran yang tersebar di *departement – departement store* yang ada di negara Indonesia. Memimpin karyawan sebanyak itu pastilah tidak mudah untuk dijalankan dan harus memberikan pengarahan atau petunjuk yang jelas supaya kinerja karyawannya sesuai dengan alur kerja yang ada di perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu kesuksesan suatu perusahaan biasanya ditunjang oleh banyak faktor dan salah satu faktor yang terpenting adalah faktor sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai sistem pengelolaan manajemen dalam perusahaan dalam segi pengaturan manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan seperti bagaimana proses bisnis pada PT. Angkasa Indah Abadi sebagai sebuah perusahaan keluarga, lingkungan internal dan eksternal pada PT. Angkasa Indah Abadi sebagai perusahaan keluarga serta rencana strategi pengembangan fungsi sumber daya manusia pada perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi sebagai perusahaan keluarga.

**Tujuan Penelitian**

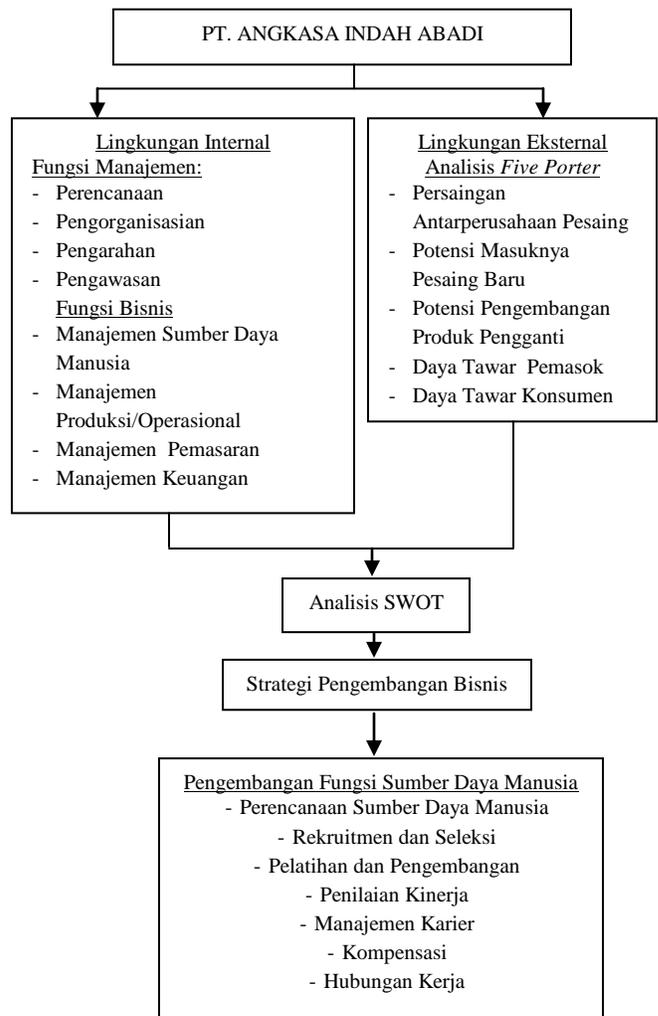
Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran secara umum dan proses bisnis pada PT. Angkasa Indah Abadi sebagai perusahaan keluarga, menganalisis faktor internal dan eksternal pada PT. Angkasa Indah Abadi sebagai perusahaan keluarga serta menyusun rencana strategi pengembangan fungsi sumber daya manusia pada perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi sebagai perusahaan keluarga.

**Manfaat Penelitian**

Bagi peneliti dan perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi adalah dapat menerapkan ilmu dan memperdalam pemahaman teori – teori selama masa perkuliahan, menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengelolaan dan pengembangan fungsi sumber daya manusia serta dapat mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan. Sedangkan bagi perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi adalah dapat mengetahui jalannya pengelolaan manajemen yang sudah berjalan hingga saat ini dan memperoleh gambaran serta pemahaman yang lebih jelas tentang pengelolaan dan pengembangan fungsi sumber daya manusia di perusahaan.

Bagi pembaca dan perkembangan ilmu pengetahuan adalah pembaca dapat mengerti dan memahami hasil dari penelitian penulis sedangkan bagi perkembangan ilmu pengetahuan adalah menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang fungsi sumber daya manusia.

**Kerangka berpikir**



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Sumber: Dessler (2003); David (2009); Hasibuan (2009); Noe (2010)

**II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2012, p. 9), data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif deskriptif adalah dalam bentuk kata – kata atau gambar. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap masalah yang berupa fakta – fakta yang terjadi pada saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sebuah hipotesis atau menjawab pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang sedang diteliti (Indriantoro dan Supomo, 2011, p. 26).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut (Indriantoro dan Supomo, 2011, p. 146), data primer adalah sumber data penelitian yang di dapat dari sumber asli secara langsung. Data oleh peneliti dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan

yang terdapat di penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil jawaban informan yang diperoleh dari wawancara. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang di dapat oleh peneliti dengan cara tidak langsung. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yaitu *documenter* publikasi dan tidak publikasi. Data sekunder yang diperoleh oleh peneliti adalah berupa struktur organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan menjadi suatu makna dalam topik tertentu (Sugiyono, 2010, p. 410). Wawancara yang digunakan oleh peneliti karena peneliti ingin melakukan sebuah studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti masih menginginkan data – data yang lebih mendalam dari responden. Sedangkan dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dibagi menjadi dua bagian yaitu dokumen dalam bentuk gambar dan dalam bentuk karya ( Sugiyono, 2010, p. 422). Dokumen yang digunakan pada penelitian ini adalah dokumen dalam bentuk gambar yaitu berupa foto, gambar hidup dan sketsa

Pada teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah informan dianggap paling tahu tentang yang diharapkan oleh peneliti dan informan sebagai penguasa di subjek penelitian sehingga akan memudahkan peneliti dalam menjelajahi objek peneliti yang diteliti. Informan yang ditentukan oleh peneliti dalam memperoleh data adalah direktur PT. Angkasa Indah Abadi, manajer HRD PT. Angkasa Indah Abadi dan manajer operasional PT. Angkasa Indah Abadi (Sugiyono, 2010, p. 392).

Dalam menguji kredibilitas data, peneliti menggunakan metode triangulasi. Metode triangulasi digunakan peneliti untuk mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas dari data tersebut dengan mengecek kredibilitas data dari berbagai sumber dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai waktu (Sugiyono, 2012, p. 241). Penelitian ini menggunakan jenis triangulasi sumber data. Triangulasi sumber data adalah suatu jenis triangulasi yang digunakan untuk menguji kredibilitas data melalui pengecekan data yang diperoleh melalui beberapa sumber ( Sugiyono, 2012, p. 274).

Data – data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan bantuan model analisis data sebagai berikut (Sugiyono, 2012, p.91) :

a. Reduksi data (*data reduction*)

Menyeleksi data yang dihimpun dari lapangan sesuai dengan kebutuhan ataupun kategori yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang lebih fokus dan memang dibutuhkan (Sugiyono, 2012, p. 92).

b. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2012, p. 95).

c. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)

Data yang telah disajikan kemudian dideskripsikan untuk dapat ditarik sebuah kesimpulan). Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti – bukti yang kuat dalam mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan awal apabila didukung dengan adanya bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2012, p.99).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Lingkungan Internal Produksi

Berdasarkan wawancara, aktivitas produksi yang terdapat di PT. Angkasa Indah Abadi adalah aktivitas merubah bahan baku menjadi bahan yang siap untuk didistribusikan kepada konsumen. Aktivitas produksi oleh PT. Angkasa Indah Abadi berdasarkan pada:

1. Perencanaan

PT. Angkasa Indah Abadi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan memiliki perencanaan jangka pendek dan jangka panjang yaitu dengan melaksanakan misi untuk mencapai visi perusahaan. Dalam menjalankan bisnis untuk menghadapi persaingan yang tinggi dengan selalu mengutamakan standar kualitas yang dilakukan secara terus menerus dalam kaitannya terhadap kenyamanan produk untuk dipakai, serta dengan mode yang selalu *up-to-date* sebagai strategi bisnis perusahaan.

2. Pengorganisasian

Dalam aktivitas operasional produksi terhadap pelimpahan wewenang, penugasan dan tanggung jawab yang terdapat di perusahaan adalah dengan menentukan posting – posting sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Hubungan informasi yang terdapat di perusahaan baik secara horizontal maupun secara vertikal menunjukkan hubungan informasi yang cukup baik, akan tetapi masih tetap berdasarkan pada birokrasi yang ada di perusahaan. Sistem pembagian kerja di bagian produksi di bagi menjadi 6 departemen, yaitu: gudang bahan baku, potong, pola, jahit yang termasuk di dalamnya *laundry*, *finishing* dan aksesorisnya.

3. Pengarahan

PT. Angkasa Indah Abadi adalah perusahaan yang bersifat padat karya. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah selalu menyarankan kepada karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi. Karyawan pada bagian produksi 90% dari total karyawan yang dimiliki perusahaan merupakan tenaga kerja kontrak.

Proses pengarahan yang di terapkan oleh perusahaan kepada karyawan sudah bisa di anggap telah mewakili agar karyawan dapat bekerja dengan penuh kesadaran dan berproduktivitas yang tinggi.

#### 4. Pengawasan

Dalam melakukan klarifikasi dan koreksi supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan standard kinerja di perusahaan maka perusahaan menerbitkan *report* / buku kuning supaya pihak manajemen dalam mengevaluasi hasil kerja karyawannya dalam setiap bulannya. Dari segi kualitas, perusahaan menggunakan sistem *six sigma* dan terus menerus mengikuti trend mode. Dalam penetapan harga terhadap produk berdasarkan sistem margin HPP, dengan mempertimbangkan adanya biaya tenaga kerja, bahan baku, bahan pembantu, dan lain – lainnya. Selama operasional, secara internal perusahaan tidak pernah mengalami kendala, namun secara internal perusahaan mengalami kendala yang berkaitan dengan transportasi dan ekspedisi terhadap pengiriman bahan baku dari pemasok.

### Pemasaran

Aktivitas pemasaran yang terdapat di PT.Angkasa Indah Abadi selama ini dilakukan dengan berdasarkan pada:

#### 1. Perencanaan

Perencanaan strategi pemasaran yang dilakukan perusahaan adalah dengan melihat dan memperhatikan kompetitornya agar dapat membaca peluang pasar sambil memperhatikan trend mode yang sedang *in* di pasar dan perusahaan dapat melihat permintaan yang bagaimana yang di minta oleh konsumen.

#### 2. Pengorganisasian

Perusahaan sudah memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab terhadap karyawannya sesuai dengan pos - pos yang ada di perusahaan dengan keahlian – keahlian yang dimiliki masing – masing karyawannya. Pada sistem pembagian kerja pada karyawannya, perusahaan tidak mengalami kendala sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan petunjuk tentang prospek – prospek pemasaran untuk saat ini dan masa yang akan datang. Motivasi juga di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berada di divisi pemasaran agar dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga karyawan bisa menunjukkan kinerjanya dan berproduktivitas tinggi.

#### 4. Pengawasan

Dalam mengevaluasi kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan hasil kerja yang sudah di tunjukkan oleh divisi pemasaran melalui tingkat penjualan produk dalam waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Perusahaan dalam menetapkan saluran distribusi atas produknya adalah dengan melakukan kerja sama dengan *departement store* di seluruh wilayah Indonesia seperti: Ramayana, Matahari, dan lain – lainnya. Dalam memahami atas apa yang diinginkan konsumen maka selama ini perusahaan selalu mencoba untuk

berinovasi dan tetap kreatif terhadap mode. Hal demikian di lakukan perusahaan agar produk perusahaan tetap bisa masuk dan di terima oleh kosumen dan pasar.

### Keuangan

Divisi keuangan yang terdapat di perusahaan berada di naungan departemen *accounting* dan di kendalikan oleh seorang manajer *accounting*. Aktivitas keuangan mencakup pada:

#### 1. Perencanaan

Merencanakan kebutuhan biaya yang terdapat di perusahaan selama beroperasi untuk dapat mengantisipasi biaya – biaya yang tidak terduga. Karyawan pada bagian keuangan adalah karyawan tetap.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yang terdapat pada divisi keuangan adalah untuk menentukan dan mengatur karyawan berdasarkan pendelegasian / wewenang. Hal itu dilakukan agar tidak saling tumpang tindih antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Pendelegasiannya sudah berdasarkan struktur organisasi perusahaan.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan divisi keuangan oleh pimpinan perusahaan yang berada dalam tanggung jawab manajer keuangan. Karyawan divisi keuangan yang terdapat di perusahaan sudah menunjukkan kinerjanya dengan cukup baik. Hal itu dapat di lihat pada tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan melalui hasil kinerja karyawan.

#### 4. Pengawasan

Melakukan pengevaluasian laporan keuangan yang di bukukan tiap akhir bulan. Pembukuan laporan keuangan sudah berdasarkan pada sistem pelaporan dan prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hasil kinerja divisi keuangan perusahaan selama ini sudah di katakan baik, namun masih belum cukup maksimal sehingga harus meningkatkan kinerjanya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Selama ini pada divisi keuangan tidak pernah terjadi kendala atau penyimpangan sehingga pimpinan perusahaan tidak pernah melakukan langkah korektif.

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan dominan dalam sebuah manajemen. Manajemen sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan merupakan kegiatan mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup pada perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen karir, kompensasi, serta hubungan tenaga kerja dan hubungan antar karyawan.

#### 1. Perencanaan

Memperkirakan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perencanaan yang

dilakukan oleh perusahaan adalah menetapkan program kepegawaian yang mencakup pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, kopensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pengorganisasian

Mengatur karyawan dengan penetapan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada masing – masing karyawan, pemeliharaan hubungan kerja, mengkoordinasi sesuai struktur organisasi yang terdapat di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengarahan

Memberikan beberapa petunjuk agar karyawan bisa bekerjasama dengan baik dengan pimpinan sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien. Pengarahan juga di berikan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang sudah di delegasikan kepada masing – masing dengan baik dan bertanggung jawab.

4. Pengawasan

Mengawasi dan mengevaluasi karyawan, apakah sudah bekerja dengan baik dan sesuai dengan rencana yang di tetapkan sehingga perusahaan bisa mengantisipasi terjadinya penyimpangan seperti: kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan serta mampu untuk menjaga situasi lingkungan pekerjaan dengan baik.

**Analisis Lingkungan Eksternal**

**Lima Kekuatan Porter**

**Persaingan Antar Perusahaan Saingan**

Menurut hasil wawancara perusahaan dengan Bapak Thomas Chandra dalam melihat kekuatan antar perusahaan saingan adalah dengan mengetahui penjualan pasar dan target market pesaing sama atau tidak. Dalam menghadapi ancaman pesaing, perusahaan selalu mencari peluang tren mode yang berlangsung dan produk tersebut di peruntukkan pada segemen yang bagaimana. Apabila menurut perusahaan bahwa produk tersebut cocok pada kriteria – kriteria tersebut di atas maka perusahaan akan memproduksi secara masal. Oleh karena itu perusahaan harus terus mengikuti persaingan yang terjadi di pasar, hal demikian dilakukan perusahaan untuk kelangsungan siklus operasional perusahaan. Untuk saat ini yang menjadi pesaing produk luar negeri adalah produk dengan merek sama seperti Hasenda, Levi’s, Linson dan Wangler. Sedangkan pesaing utama produk dalam negeri perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Pesaing PT. Angkasa Indah Abadi

Nama perusahaan	Merek	Fokus pada produk	Harga
PT. Angkasa Indah Abadi	AKO	Celana jeans wanita	229.000 - 289.000
PT. Inti sandang jeans	REQUES	Celana jeans pria dan wanita	210.000 – 300.000
PT. Anyony Tanjung	TRIPLE	Celana jeans wanita	160.000 – 200.000

Sumber: Data Internal perusahaan, diolah

**Potensi Masuknya Pesaing Baru**

Menurut bapak Thomas Chandra, potensi masuknya pesaing atau pendatang terbaru dalam bidang industri *garment* tidak menjadi kendala. Hal tersebut merupakan seleksi alam karena merek lama pasti sudah memiliki konsumen sendiri sehingga pendatang baru tidak dapat menyainginya. Dampak pendatang baru tidak akan berlangsung lama sehingga untuk menghambatnya, perusahaan melakukan permainan harga jual atas produk perusahaan. Apabila pendatang baru memiliki kekuatan merek, maka perusahaan melakukan pertemuan dengan para manajer di perusahaan untuk melakukan penyeleksian secara internal; namun apabila perusahaan tidak menemukan solusi yang tepat maka perusahaan tersebut akan melakukan subsidi silang atas produk untuk membaca peluang pasar yang akan terjadi.

**Potensi Pengembangan Produk Pengganti**

Menurut Bapak Thomas Chandra, potensi pengembangan produk pengganti tidak memiliki dampak pada perusahaan karena mereknya sudah ada di hati konsumen dan bahkan produk pengganti semakin memotifasi perusahaan untuk melakukan inovasi dan terus menerus untuk tetap menciptakan kreativitas yang tinggi sehingga perusahaan bisa mengatasi hadirnya produk pengganti baik saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

**Daya Tawar Pemasok**

Menurut Bapak Thomas Chandra, daya tawar pemasok tidak memiliki dampak yang sangat besar bagi perusahaan. Kekuatan pemasok tidak terlalu dianggap oleh perusahaan karena adanya hubungan perusahaan dengan pemasok sudah terjalin cukup baik. Hubungan yang dilakukan oleh perusahaan dengan pemasok melalui komunikasi yang baik apabila terjadi kesalahpahaman pengiriman bahan baku dapat dibicarakan dengan baik.

Tabel 2. Pemasok Bahan Baku PT. Angkasa Indah Abadi

Nama perusahaan	Produk	Wilayah
Perusahaan Kancing	Aneka kancing	Pasuruan
YKK Indonesia	Retsleting	Bekasi
Perusahaan Sandang Textile	Kain	Solo
Perusahaan Stritex Solo	Kain	Solo
Perusahaan Menang Jaya	Benang	Surabaya
Perusahaan Lie Fung	Benang	Jakarta

Sumber: Data Internal Perusahaan, diolah

**Daya Tawar Konsumen**

Menurut Bapak Thomas Chandra, daya tawar konsumen memberikan pengaruh atau dampak positif bagi perusahaan selama eksis dalam beroperasi di bidang *garment*. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan tidak memiliki arti apa-apa tanpa adanya keberadaan konsumen sehingga perusahaan selalu melakukan inovasi secara terus – menerus untuk keinginan konsumennya. Adanya daya tawar yang dilakukan konsumen terhadap produk perusahaan tidak membuat perusahaan untuk berhenti dalam menciptakan kreativitas mode – mode yang sedang *trend* dan semakin memacu perusahaan untuk tetap eksis di bidang *garment* terutama terhadap pakaian dan celana yang di khususkan untuk wanita muda Indonesia.

**Analisis Strength, Weakness, Opportunities dan Threats (SWOT)**

Analisis *Strength, Weakness, Opportunities* dan *Threats* (SWOT) dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) yang terdapat pada PT. Angkasa Indah Abadi adalah sebagai berikut:

1. Kekuatan (*Strength*):

- Merek dan hak paten milik perusahaan sendiri.
- Pekerja dan manajemen perusahaan sudah saling mengenal karena mayoritas pekerja merupakan pekerja yang sudah pernah bekerja di perusahaan.
- Perusahaan sudah berpengalaman di bidang industri *garment* lebih dari 25 tahun dan dalam kendali generasi pertama.

2. Kelemahan (*Weakness*):

- Perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan kontrak.
- Keuangan perusahaan dianggap kurang lancar dan belum maksimal.
- Pekerja yang dimiliki perusahaan 90% masih merupakan pekerja kontrak.

3. Peluang (*Opportunities*):

- Mode *fashion* yang terus mengalami perkembangan.
- Daya tawar yang di berikan konsumen merupakan motifasi untuk berinovasi terhadap produk perusahaan.
- Pendetang baru tidak memberikan dampak terhadap nilai kualitas produk perusahaan.

4. Ancaman (*Threat*):

- Transportasi dan ekspedisi pengiriman bahan baku seing kali mengalami keterlambatan.
- Perusahaan – perusahaan besar dengan merek dan hak paten yang sudah terkenal.
- Perusahaan tidak melakukan antisipasi terhadap hadirnya produk pengganti.

Tabel 3. Matriks *Strength, Weakness, Opportunities, Threat* (SWOT)

	<p><i>Strength</i></p> <p>(S1) Merk dan paten milik perusahaan sendiri.</p> <p>(S2) Pekerja dan manajemen perusahaan sudah saling mengenal karena mayoritas pekerja sudah bekerja di perusahaan.</p> <p>(S3) Perusahaan sudah berpengalaman di bidang <i>garment</i> lebih dari 25 tahun dan dalam generasi pertama.</p>	<p><i>Weakness</i></p> <p>(W1) Perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan kontrak.</p> <p>(W2) Keuangan oleh perusahaan masih dianggap kurang lancar dan belum maksimal.</p> <p>(W3) Pekerja yang dimiliki perusahaan 90% merupakan pekerja kontrak.</p>
<p><i>Opportunities</i></p> <p>(O1) Mode <i>fashion</i> yang terus mengalami perkembangan.</p> <p>(O2) Daya tawar yang diberikan konsumen merupakan motivasi untuk berinovasi terhadap produk perusahaan.</p> <p>(O3) Pendetang baru tidak memberikan</p>	<p>Strategi SO</p> <p>-Meningkatkan kualitas produk dan terus berinovasi terhadap tren – tren mode masa kini (S1, O1, O2).</p> <p>-Meningkatkan kinerja pekerja untuk menjalin kerjasama dengan <i>departement store</i> yang lain (S2, S3, O3)</p>	<p>Strategi WO</p> <p>-Selalu meningkatkan kreativitasnya dalam berinovasi terhadap produk.</p> <p>(W1,W2,O1,O2)</p> <p>-Meningkatkan hubungan kerja dengan pekerja kontrak (W3,O3).</p>

dampak terhadap nilai kualitas produk perusahaan.		
<p><i>Threats</i></p> <p>(T1) Transportasi dan ekspedisi pengiriman bahan baku seringkali mengalami kendala.</p> <p>(T2) Perusahaan – perusahaan besar dengan merek dan paten yang sudah terkenal.</p> <p>(T3) Perusahaan tidak melakukan antisipasi terhadap hadirnya produk pengganti.</p>	<p>Strategi ST</p> <p>-Menjaga dan meningkatkan kualitas produk (S1,S3,T2,T3).</p> <p>-Perusahaan tetap menjaga <i>image</i> merek (S2,T1).</p>	<p><i>Strategi WT</i></p> <p>-Perusahaan mulai mengadakan pelatihan kepada karyawan kontrak (W1,W2,T2,T3).</p> <p>-Perusahaan mulai melakukan antisipasi perihal terjadinya perselisihan dengan pekerja (W3,T1).</p>

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, terdapat beberapa alternatif strategi, yaitu :

1. Strategi SO

- Meningkatkan kualitas prdouk dan terus berinovasi terhadap – tren mode masa kini (S1, O1, O2), dengan perusahaan meningkatkan kualitas terhadap produk dan terus melakukan inovasi atas tren – tren mode masa ini, maka perusahaan mampu menjaga merek yang sudah terkenal dalam waktu yang cukup lama untuk semakin dikenal oleh konsumen.
- Meningkatkan kinerja pekerja untuk menjalin kerjasama dengan *departement store* yang lain (S2,S3,O3), dengan perusahaan meningkatkan kinerja pekerja untuk menjalin kerjasama dengan *departement store* di seluruh negara Indonesia maka diharapkan merek yang sudah dikenal oleh konsumen, produk perusahaan akan semakin menghadang hadirnya produk oleh pemain baru.

2. Strategi WO

- Selalu meningkatkan kreativitasnya dalam berinovasi terhadap produk (W1,W2,O1,O2), dengan kreativitas yang tinggi dalam berinovasi terhadap produk maka kualitas merek perusahaan akan tetap unggul di pasar.
- Meningkatkan hubungan kerja dengan pekerja kontrak (W3,O3) dengan meningkatkan hubungan kerja dengan pekerja kontrak maka kecacatan produk bisa diantisipasi dan proses operasional bisa berjalan dengan lancar serta dapat menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

3. Strategi ST

- Menjaga dan meningkatkan kualits produk (S1,S3,T2,T3) dengan menjaga dan meningkatkan kualitas produk maka perusahaan dapat meningkatka kerja sama dengan *depertement – departement store* lebih luas lagi.
- Perusahaan tetap menjaga *image* merek (S2,T1), dengan perusahaan tetap menjaga *image* pada merek produk, maka produk perusahaan akan tetap mendapat tempat di hati konsumen.

4. Strategi WT

- Perusahaan mulai mengadakan pemberian pelatihan kepada karyawan kontrak ( W1,W2,T2,T3) dengan mengadakan pelatihan kepada karyawan kontrakmaka perusahaan akan memiliki karyawan dengan keterampilan

yang handal sehingga bisa bersaing dengan perusahaan – perusahaan yang memiliki merek yang sama besar.

- Perusahaan mulai melakukan antisipasi terjadinya perselisihan dengan pekerja (W3,T1) dengan adanya langkah tersebut dapat mengantisipasi terjadinya perselisihan dengan pekerja maka bisa membuat baik antara perusahaan maupun pekerja untuk bisa menjaga hubungan komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis sehingga proses perusahaan bisa berjalan dengan lancar.

### **Strategi Pengembangan Bisnis**

Berdasarkan matriks SWOT, maka perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi dapat menggunakan strategi pengembangan bisnis melalui fungsi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Strategi pengembangan bisnis yang dapat dilakukan perusahaan dengan melalui fungsi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan hubungan kerja dengan karyawan kontrak di perusahaan sehingga dengan adanya hubungan yang baik dengan karyawan kontrak di perusahaan maka akan meningkatkan hubungan kerjasama antara perusahaan dengan pekerja sehingga perusahaan bisa mengantisipasi adanya indikasi kecacatan produk dan proses operasional perusahaan bisa berjalan dengan lancar. Selain itu perusahaan juga melakukan peningkatan kreativitas dalam berinovasi terhadap produk yang dimiliki sehingga kualitas merek perusahaan tetap unggul di pasaran, selain itu perusahaan juga membuat mode atau *style* yang dapat menjadi *trend* mode konsumen sehingga produk perusahaan akan selalu mendapat tempat di hati konsumen.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia pada perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi memiliki perencanaan jangka pendek dan jangka panjang dengan melaksanakan misi perusahaan untuk mencapai visi perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia sendiri dilakukan oleh perusahaan untuk memperkirakan jumlah dan kriteria akan kebutuhan karyawan, dengan demikian perusahaan bisa mengantisipasi terjadinya *over load* jumlah dan keberadaan sumber daya manusia yang di pekerjakan di perusahaan, baik untuk masa yang akan datang maupun masa saat ini. Perencanaan sumber daya manusia di perusahaan ini sudah di laksanakan dengan baik. Terbukti dengan adanya perusahaan ini masih tetap eksis dalam aktivitasnya di bidang *garmen*.

#### **2. Rekrutmen dan Seleksi**

Proses rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan di PT. Angkasa Indah Abadi adalah untuk mendapatkan karyawan yang benar – benar memiliki keahlian atau keterampilan di bidang yang sedang dibutuhkan perusahaan. Proses rekrutmen yang selama ini dilakukan oleh perusahaan terutama terhadap proses seleksi untuk kebutuhan karyawan bagian produksi dengan menentukan kualifikasi yang sedang di butuhkan. Setelah data permohonan kerja pekerjaan di terima oleh perusahaan maka pihak perusahaan melakukan penyeleksian terhadap data tersebut. Data yang masuk kriteria oleh perusahaan di lanjutkan pada tahap tes dan interview. Tes keahlian

dalam menjahit yaitu tentang kecepatan menjahit dan kualitas hasil jahitan. Apabila berhasil, calon karyawan bisa menandatangani kontrak. Perusahaan tidak memberlakukan masa percobaan terhadap karyawan baru karena karyawan bagian produksi 90% adalah karyawan kontrak. Dalam mendapatkan tenaga kerja, perusahaan melakukan dinas tenaga kerja dan *outsourcing*.

#### **3. Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan pada perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi hanya di berikan pada departemen bayangan yang di ciptakan perusahaan untuk memenuhi dan mengisi kekosongan tenaga kerja di masing – masing *line* yang terdapat di divisi produksi perusahaan. Satu *line* di isi 40 orang dan di berikan pelatihan dalam kurun waktu 3 – 4 bulan. Perusahaan tidak memberikan pelatihan terhadap karyawan sehingga pengembangan terhadap karyawan di perusahaan juga tidak pernah terjadi di karenakan perusahaan hanya memerlukan tenaga kerja yang sudah ahli dan cakap sehingga tidak memberikan kesempatan untuk para pemula karyawan untuk bisa berkembang di perusahaan ini.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada perusahaan dengan menggunakan buku kuning atau *report* untuk penilaian kinerja perusahaan ini. Karyawan bagian produksi 90% merupakan tenaga kerja kontrak, biasanya karyawan kontrak yang terdapat di perusahaan masa kerjanya tidak lebih dari 3 tahun. Apabila dalam masa kontrak yang di tentukan perusahaan ternyata karyawan tidak bisa menunjukkan kinerjanya dengan baik, dan walaupun masa kerja karyawan baru berjalan 1 bulan maka pihak perusahaan akan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan karyawan tersebut.

#### **5. Manajemen Karir**

Manajemen karir pada perusahaan ini hanya diberikan pada karyawan tetap di perusahaan. Proses untuk manajemen karir pada perusahaan ini sangat panjang dikarenakan agar karyawan perusahaan bisa memiliki komitmen terhadap perusahaan. Sedangkan untuk karyawan kontrak pada perusahaan ini tidak memiliki kesempatan jenjang karir karena karyawan kontrak dalam perusahaan ini hanya bekerja selama 3 tahun saja.

#### **6. Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan selama periode tertentu. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Angkasa Indah Abadi sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dari pemerintah. Selain kompensasi tetap, perusahaan juga memberikan kompensasi dalam bentuk lain yaitu berupa biaya pengobatan dan sifatnya normatif, yaitu apabila terdapat karyawan yang sakit maka karyawan tersebut dapat mengklaim biaya pengobatan tersebut kepada perusahaan dan ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan atas klaim biaya pengobatan tersebut adalah apabila karyawan sakit akan diberikan penggantian biaya sebesar dua pertiga dari total biaya sedangkan apabila sakit yang disebabkan oleh

insiden maka perusahaan akan memberikan penggantian sebesar 100% dari total biaya pengobatan.

#### 7. Hubungan Kerja.

Hubungan kerja yang terdapat pada perusahaan PT. Angkasa Indah Abadi adalah 90% merupakan hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) selama 3 tahun dan 10% merupakan hubungan kerja dengan bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (tetap). Selama eksis dalam bidang industri *garmen*, perusahaan berhasil menjalin hubungan yang cukup baik dengan karyawan. Hubungan baik secara horizontal maupun vertikal tersebut terjadi dalam kaitannya dengan pemberian informasi terhadap pekerjaan.

### IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada PT. Angkasa Indah Abadi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Proses operasional pada PT. Angkasa Indah Abadi sebagai perusahaan keluarga adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri *garmen* dengan memproduksi pakaian dan celana untuk wanita dengan merek dan hak paten milik perusahaan sendiri yaitu AKO *jeans* dan SPARCO *jeans*. Dalam mengelola usaha pada produksi perusahaan melakukan proses *stock opname* yang dilakukan per bulan desember di tiap tahunnya. Dalam kualitas produk perusahaan, perusahaan menggunakan sistem *six sigma*. Pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan kerja sama dengan *departement – departement store* di seluruh wilayah Indonesia. Pada keuangan perusahaan melakukan evaluasi melalui laporan keuangan yang dilakukan setiap bulannya di bawah kendali manajer keuangan perusahaan. Sedangkan untuk sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan adaah 90% sebagai karyawan kontrak dan 10% sebagai karyawan tetap dari total karyawan sebanyak 610 orang. Aktivitas yang dilakukan di fungsi sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen karir, kompensasi serta hubungan kerja.
2. Lingkungan internal dan eksternal PT. Angkasa Indah Abadi sebagai perusahaan keluarga di analisis menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT di peroleh dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Kekuatan perusahaan adalah merek dan hak paten milik perusahaan sendiri; pekerja dan manajemen perusahaan sudah saling mengenal karena mayoritas pekerja pernah bekerja di perusahaan dan perusahaan sudah berpengalaman di bidang industri *garmen* lebih dari 25 tahun dan dalam kendali generasi pertama. Kelemahan perusahaan adalah tidak memberikan pelatihan kepada karyawan kontrak; keuangan oleh perusahaan masih di anggap kurang lancar dan belum maksimal, selain itu pekerja yang dimiliki perusahaan 90% merupakan pekerja kontrak. Peluang perusahaan adalah mode *fashion* yang terus mengalami perkembangan; daya tawar yang diberikan

konsumen merupakan motivasi untuk berinovasi terhadap produk perusahaan; pendatang baru tidak memberikan dampak terhadap nilai kualitas produk perusahaan. Ancaman pada perusahaan adaah transportasi dan ekspedisi pengiriman bahan baku seringkali mengalami keterlambatan; perusahaan – perusahaan besar dengan merek dan hak paten yang sudah terkenal dan perusahaan tidak melakukan antisipasi terhadap hadirnya produk pengganti.

3. Rencana strategi pengembangan bisnis pada PT. Angkasa Indah Abadi sebagai perusahaan keluarga melalui fungsi sumber daya manusia adalah dengan menggunakan strategi meningkatkan kreativitasnya dalam berinovasi terhadap produk dan meningkatkan hubungan kerja dengan para pekerja yang mayoritas sebagai pekerja kontrak. Strategi ini di gunakan karena memiliki beberapa keunggulan, diantaranya adalah adanya beberapa peluang yang bisa di manfaatkan oleh perusahaan untuk memperbaiki kelemahan yang terdapat di perusahaan.

#### Saran

Berdasarkan pada analisa yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan bisa berguna bagi PT. Angkasa Indah Abadi dalam rangka untuk mengembangkan bisnis yang sedang dilakukan saat ini. Saran tersebut diantaranya adalah:

1. PT. Angkasa Indah Abadi hendaknya mulai melakukan pelatihan untuk pengembangan karyawan kontrak. Dengan demikian strategi pengembangan bisnis perusahaan pada fungsi sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kreativitas dalam berinovasi terhadap produk dapat di capai perusahaan dan perusahaan bisa menjadi *trend mode* bagi konsumen terutama segmen kaula muda Indonesia.
2. PT. Angkasa Indah Abadi hendaknya semakin meningkatkan kinerja pemasaran produk perusahaan, sehingga keuangan perusahaan bisa lebih maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.
3. PT. Angkasa Indah Abadi hendaknya meningkatkan hubungan kerjasama dengan pemasok melalui komunikasi tentang keterlambatan pengiriman bahan baku sehingga proses operasional perusahaan bisa berjalan dengan lancar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bateman, Thomas S. dan Snell, Scott A. (2008). *Manajemen: Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. (7<sup>th</sup> ed., Buku. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Bungin, Burhan. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofi dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- David, Fred R. (2009). *Manajemen Strategis: Konsep*. (12<sup>th</sup> ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (10<sup>th</sup> ed., Vol. 1). Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI.
- Kodrat, David Sukardi. (2009). *Manajemen Strategi: Membangun Keunggulan Bersaing Era Global di Indonesia Berbasis Kewirausahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, Raymond A. *et. al.* (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. (Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramono, Peni R dan Esmaningtyas, Wiwied. (2012). *Ketangguhan Perusahaan Keluarga Bertahan Lebih Satu Abad*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo KOMPAS GRAMEDIA Anggota IKAPI.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Subheki, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Trisnawati dan Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Susanto, AB. (2005). *World Class Family Business: Membangun Perusahaan Keluarga Berkelas Dunia*. Jakarta: Quantum Bisnis & Manajemen