



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 2029-2038

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Berhasil Pada PT Medan Sugar Industri Medan

Hilma Harmen<sup>1✉</sup>, Shakila Zain Siregar<sup>2</sup>, Ronaldo Sianipar<sup>3</sup>, Tantri Putrida<sup>4</sup>, Ahmad Rusdi Pasya  
Hasibuan<sup>5</sup>, Zazira Safwa Syahfitri Bangun<sup>6</sup>

Universitas Negeri Medan

Email: [hilmaharmen@unimed.ac.id](mailto:hilmaharmen@unimed.ac.id)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Artikel ini mengkaji perencanaan sumber daya manusia di PT Medan Sugar Industry, dengan fokus pada kurangnya pemahaman kepala departemen dalam membedakan level jabatan yang menyebabkan analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia menjadi subjektif dan menghambat efektivitas perencanaan tenaga kerja. Metode yang digunakan adalah pada artikel ini adalah metode kualitatif dengan analisis data sekunder dari jurnal terkait dan ditambah dengan teori-teori yang ada dari beberapa buku. Temuan menunjukkan bahwa subjektivitas dalam penentuan level jabatan menciptakan ketidak seimbangan dalam struktur organisasi dan menyulitkan kesepakatan antardepartemen. Artikel ini juga memberikan solusi melalui, penerapan sistem standar jabatan, evaluasi jabatan yang lebih terstruktur, dan program pelatihan bagi kepala departemen. Pendekatan berbasis data dan keterlibatan berbagai pihak dalam proses perencanaan Sumber Daya Manusia juga diusulkan untuk meningkatkan objektivitas pengambilan keputusan. Dengan langkah-langkah ini, PT Medan Sugar Industry diharapkan dapat mengoptimalkan struktur organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

## Abstract

This article examines human resource planning at PT Medan Sugar Industry, focusing on the lack of understanding of department heads in differentiating job levels that cause subjective analysis of Human Resource needs and hinder the effectiveness of workforce planning. The method used in this article is a qualitative method with secondary data analysis from related journals and supplemented with existing theories from several books. The findings show that subjectivity in determining job levels creates an imbalance in the organizational structure and makes it difficult to reach agreements between departments. This article also provides solutions through the implementation of a job standard system, more structured job evaluations, and training programs for department heads. A data-based approach and involvement of various parties in the Human Resource planning process are also proposed to increase the objectivity of decision making. With these steps, PT Medan Sugar Industry is expected to optimize the organizational structure and create a more productive work environment.

## PENDAHULUAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki jumlah, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja yang tepat pada waktu yang sesuai demi mencapai tujuan bisnisnya. Proses ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan, retensi, serta evaluasi kinerja karyawan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi (Mathis & JACKSON, 2001). Dalam konteks ini, perencanaan SDM menjadi elemen penting untuk mengatasi tantangan organisasi di era modern (msisugar.com). Dengan perencanaan yang baik, perusahaan dapat menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Selain itu, perencanaan SDM yang efektif dapat menimbulkan sikap positif dalam diri karyawan, karena mereka merasa diperhatikan dan memiliki peluang pengembangan karier yang jelas. Dengan demikian, perencanaan SDM yang baik tidak hanya memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya perencanaan SDM juga terletak pada kemampuannya untuk mengoptimalkan pengembangan karyawan. Armstrong (2006:363) menekankan bahwa melalui perencanaan yang komprehensif, organisasi dapat merancang jalur karier yang jelas, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan secara sistematis membangun kapasitas sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individual tetapi juga mendorong pertumbuhan profesional yang berkelanjutan.

Dari perspektif efisiensi, perencanaan Sumber Daya Manusia berperan signifikan dalam

mengendalikan biaya operasional. Dengan strategi yang terencana dengan baik, organisasi dapat mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu, menghindari pemborosan dalam proses pelatihan, dan mengoptimalkan utilisasi sumber daya manusia yang ada. Pendekatan proaktif ini memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya secara lebih cerdas dan targeted. Terakhir, Armstrong melihat perencanaan SDM sebagai mekanisme yang memungkinkan organisasi menjadi lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dalam era yang dinamis dan penuh ketidakpastian, kemampuan untuk cepat menyesuaikan struktur dan kompetensi SDM menjadi keunggulan kompetitif yang sangat berharga, memungkinkan perusahaan tidak sekadar bertahan, tetapi juga berkembang dalam menghadapi tantangan yang selalu berubah.

PT. Medan Sugar Industry (MSI) merupakan perusahaan manufaktur gula rafinasi yang didirikan pada Agustus 2013, berlokasi di Kawasan Industri Medan Tahap II (KIM 2), Sumatera Utara. Perusahaan ini merupakan bagian integral dari Samora Group, sebuah konglomerasi dengan jejak rekam panjang selama lebih dari 50 tahun di industri gula Indonesia, yang memberikan landasan kuat dalam pengalaman dan kredibilitas usaha. Dari segi kapasitas produksi, PT. Medan Sugar Industry memiliki kemampuan untuk mengolah bahan baku tebu menjadi gula rafinasi dengan teknologi modern dan proses produksi yang efisien. Pabrik berlokasi di kawasan industri strategis di Medan, memungkinkan akses yang mudah ke sumber bahan baku dan jalur distribusi yang optimal untuk mendukung proses produksi dan pengiriman produk ke berbagai wilayah di Indonesia. Visi perusahaan yang ambisius adalah menjadi produsen gula terbaik di Indonesia, yang tercermin dari komitmen mereka dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memberikan layanan prima kepada pelanggan. Misi MSI tidak hanya terfokus pada aspek bisnis, namun juga memiliki tanggung jawab sosial yang signifikan, yaitu berkontribusi dalam upaya swasembada gula nasional, yang merupakan agenda penting dalam ketahanan pangan Indonesia. Dalam strategi pengembangan sumber daya manusia, PT. Medan Sugar Industry secara konsisten berupaya meningkatkan keterampilan karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kapabilitas individu, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan.

Produk utama PT. Medan Sugar Industry adalah gula rafinasi yang diproduksi dengan standar kualitas tinggi, memenuhi kebutuhan berbagai industri seperti makanan dan minuman, farmasi, dan kebutuhan rumah tangga. Komitmen terhadap mutu produk dan inovasi teknologi produksi menjadi keunggulan kompetitif perusahaan dalam menghadapi

persaingan di pasar gula nasional. Aspek lingkungan dan keberlanjutan juga menjadi perhatian serius bagi PT. Medan Sugar Industry. Perusahaan menerapkan praktik produksi ramah lingkungan, melakukan pengelolaan limbah yang bertanggung jawab, dan secara aktif mendukung program-program konservasi yang terkait dengan industri perkebunan dan pengolahan tebu. Struktur kepemimpinan PT. Medan Sugar Industry dipimpin oleh tim manajemen berpengalaman dari Samora Group, yang memiliki pemahaman mendalam tentang dinamika industri gula Indonesia. Gabungan antara pengalaman historical dan visi modern menjadikan perusahaan ini sebagai salah satu pemain penting dalam ekosistem industri gula nasional, dengan potensi pertumbuhan yang signifikan di masa mendatang.

Permasalahan utama yang diidentifikasi dalam artikel ini adalah kurangnya pemahaman kepala departemen dalam membedakan level jabatan. Hal ini menyebabkan analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia cenderung subjektif dan berdampak pada ketidakseimbangan struktur organisasi. Menurut Hermanto (2012), subjektivitas dalam perencanaan Sumber Daya Manusia dapat menghambat pengambilan keputusan strategis yang berbasis data. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret untuk mengatasi permasalahan ini.

Penyelenggaraan program edukasi khusus bagi kepala departemen untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menilai jabatan secara objektif. Program ini sejalan dengan pandangan Santoso (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Selain itu, pendekatan berbasis data dan keterlibatan berbagai pihak dalam proses perencanaan Sumber Daya Manusia dapat digunakan untuk meningkatkan objektivitas dan efektivitas keputusan manajerial.

Artikel ini bertujuan memberikan solusi komprehensif terhadap masalah perencanaan Sumber Daya Manusia di PT Medan Sugar Industry sebagaimana dirangkum dari berbagai jurnal terkait. Dengan menerapkan langkah-langkah strategis ini, perusahaan diharapkan mampu mengoptimalkan struktur organisasinya serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (Rustam, 2010).

## METODE PENELITIAN

Artikel ini dibuat dengan melakukan menganalisis artikel berjudul "Tinjauan Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT Medan Sugar Industri Medan" yang ditulis oleh Zubaidah Hanum & Sari Handayani. Data yang dikumpulkan bersifat sekunder, karena diperoleh dari sumber yang sudah ada, seperti jurnal dan buku-buku. Metode artikel yang

digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif, yang merupakan pendekatan yang tepat untuk memahami fenomena yang bersifat subjektif dan interpretatif. Menurut Moleong (1995), "metode kualitatif mengutamakan pemahaman mendalam tentang suatu fenomena dalam konteks sosialnya."

Masalah yang diangkat adalah kurangnya pemahaman kepala departemen dalam membedakan level jabatan, yang menyebabkan analisis cenderung subjektif. Dalam artikel ini, populasi menjadi objek penting, yaitu sekelompok orang atau entitas yang menjadi sumber pengambilan sampel. Oleh karena itu, para penulis memilih PT Medan Sugar Industri Medan sebagai fokus artikel.

Dalam artikel ini, dua instrumen digunakan: metode artikel ilmiah dan metode pustaka. Para penulis mencari sumber dari buku referensi dan internet yang relevan dengan topik yang diteliti. Hal ini sejalan dengan pendapat AKILAH (2019) bahwa "penggunaan berbagai sumber informasi sangat penting untuk memperkaya analisis dan pemahaman dalam artikel kualitatif." Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai perencanaan SDM di perusahaan tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum PT. Medan Sugar Industri Medan

PT Medan Sugar Industry (MSI) merupakan perusahaan manufaktur gula rafinasi yang didirikan pada bulan Agustus 2013. Perusahaan ini beroperasi di Kawasan Industri Medan Tahap II (KIM 2), yang terletak strategis di provinsi Sumatera Utara. MSI hadir sebagai bagian dari Samora Group, konglomerat yang telah mengukir sejarah panjang dalam industri gula nasional dengan pengalaman lebih dari 50 tahun.

Lokasi operasional MSI di Kawasan Industri Medan memberikan keuntungan strategis bagi perusahaan dalam hal akses terhadap infrastruktur logistik dan distribusi. Hal ini memungkinkan MSI untuk mengoptimalkan rantai pasok baik untuk bahan baku maupun produk jadi. Selain itu, lokasi ini juga memberikan kemudahan akses ke pelabuhan Belawan yang menjadi gerbang perdagangan internasional di wilayah Sumatera.

Sebagai bagian dari Samora Group, MSI mendapatkan dukungan dari jaringan bisnis yang luas serta transfer pengetahuan dan teknologi dari induk perusahaan. Warisan pengalaman 50 tahun Samora Group dalam industri gula menjadi fondasi penting bagi MSI dalam membangun reputasi dan mengembangkan kapasitas produksinya. Dengan demikian, MSI dapat memanfaatkan best practice dan pembelajaran dari grup usaha induknya.

Dalam operasionalnya, MSI berfokus pada produksi gula rafinasi berkualitas tinggi yang memenuhi standar nasional maupun internasional. Proses produksi yang dilakukan menggunakan teknologi modern dengan pengendalian mutu yang ketat, menghasilkan produk yang konsisten dan dapat diandalkan oleh berbagai industri yang menggunakan gula sebagai bahan baku, seperti industri makanan dan minuman, farmasi, serta consumer goods.

Visi MSI untuk menjadi perusahaan gula terbaik di Indonesia mencerminkan ambisi jangka panjang perusahaan dalam mencapai keunggulan di industri gula nasional. Visi ini diterjemahkan ke dalam misi-misi konkret yaitu menyediakan layanan terbaik bagi pelanggan, berkontribusi dalam swasembada gula nasional, serta meningkatkan keterampilan karyawan dan profitabilitas perusahaan.

Misi menyediakan layanan terbaik bagi pelanggan menunjukkan komitmen MSI terhadap kepuasan pelanggan melalui produk berkualitas dan pelayanan prima. Misi berkontribusi dalam swasembada gula nasional menggambarkan kesadaran perusahaan akan perannya dalam pembangunan ekonomi nasional dan ketahanan pangan. Sementara itu, misi meningkatkan keterampilan karyawan dan profitabilitas perusahaan menunjukkan perhatian MSI terhadap pengembangan SDM dan keberlanjutan bisnis.

Sejalan dengan visi dan misi tersebut, MSI terus mengembangkan infrastruktur produksi dan kapasitas SDM. Investasi dalam teknologi produksi dan sistem manajemen modern terus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Program pengembangan kompetensi karyawan juga menjadi prioritas untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas.

Sebagai perusahaan yang bergerak di industri strategis, MSI juga aktif berpartisipasi dalam berbagai inisiatif untuk mendukung kebijakan pemerintah dalam pengembangan industri gula nasional. Kolaborasi dengan pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, asosiasi industri, dan masyarakat sekitar, menjadi bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan.

Dengan demikian, PT Medan Sugar Industry hadir tidak hanya sebagai entitas bisnis yang berorientasi profit, tetapi juga sebagai mitra pembangunan yang berkontribusi pada peningkatan ketahanan pangan dan pengembangan ekonomi nasional. Hal ini menjadikan perencanaan SDM yang komprehensif sebagai kebutuhan strategis untuk mewujudkan aspirasi perusahaan dalam jangka panjang.

## Prosedur Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT Medan Sugar Industri Medan

Pada artikel berjudul "Tinjauan Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT Medan Sugar Industri Medan" yang ditulis oleh Hanum (2021), prosedur perencanaan sumber daya manusia di PT. Medan Sugar Industry dimulai dengan penyusunan anggaran tenaga kerja yang dilakukan setiap awal tahun. Setiap departemen bertanggung jawab menyusun anggaran kebutuhan tenaga kerja untuk satu tahun ke depan, yang kemudian dikaji oleh manajer departemen dengan bimbingan tim dari kantor pusat. Manajer departemen harus memahami proses bisnis di unit kerjanya agar dapat menentukan jumlah dan tingkat jabatan karyawan yang dibutuhkan. Setelah analisis kebutuhan tenaga kerja dilakukan, hasilnya diperiksa kembali oleh tim kantor pusat dan dituangkan dalam struktur organisasi perusahaan. Struktur ini kemudian diajukan kepada direksi untuk mendapatkan persetujuan. Setelah disetujui, perencanaan Sumber Daya Manusia akan menjadi dasar dalam proses seleksi dan pengembangan karyawan, memastikan kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dengan strategi bisnis perusahaan.

## Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT. Medan Sugar Industry

Pada artikel berjudul "Tinjauan Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT Medan Sugar Industri Medan" yang ditulis oleh Zubaidah Hanum & Sari Handayani, perencanaan sumber daya manusia di PT. Medan Sugar Industry dilakukan dengan pendekatan jangka panjang. Setiap awal tahun, perusahaan menyusun anggaran tenaga kerja untuk satu tahun ke depan, yang dilakukan oleh masing-masing departemen dengan keterlibatan manajer departemen.

Manajer bertanggung jawab dalam menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proses bisnis yang ada, termasuk menentukan jumlah serta level karyawan yang diperlukan. Proses ini diawasi dan dipandu oleh tim dari kantor pusat yang menangani strategi dan pengembangan perusahaan. Setelah analisis awal dilakukan, hasilnya diperiksa dan dievaluasi oleh kantor pusat sebelum diformalkan menjadi struktur organisasi yang akan diusulkan kepada direksi.

Persetujuan direksi menjadi tahap akhir sebelum implementasi, yang mencakup rekrutmen dan pengembangan karyawan sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan. Meskipun sistem ini telah berjalan cukup baik, perusahaan masih menghadapi tantangan seperti subjektivitas dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja dan kurangnya pemahaman terhadap level jabatan di dalam organisasi.

## Masalah Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT Medan Sugar Industri Medan

Dari artikel "Tinjauan Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT Medan Sugar

industry Medan” yang ditulis oleh Zubaidah Hanum & Sari Handayani, masalah utama yang ada dalam perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT Medan Sugar Industri ini adalah kurangnya pemahaman kepala departemen dalam membedakan level jabatan, yang menyebabkan analisis kebutuhan SDM menjadi subjektif. Akibatnya, terjadi kesulitan dalam menentukan jumlah dan level karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Subjektivitas dalam pengambilan keputusan ini juga menyebabkan kesulitan mencapai kesepakatan terkait struktur organisasi, sehingga beberapa departemen merasa tidak puas dengan hasil akhir perencanaan SDM.

#### Solusi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Masalah utama yang dihadapi PT Medan Sugar Industry adalah kepala departemen yang kurang memahami perbedaan level jabatan, sehingga analisis kebutuhan SDM menjadi sangat subjektif. Hal ini menyebabkan sulitnya menentukan jumlah dan level karyawan yang tepat sesuai kebutuhan organisasi. Menurut Febriana (2025:117), Pengambilan keputusan adalah proses penting yang menentukan Tindakan individu, organisasi, dan masyarakat dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan. Subjektivitas dalam pengambilan keputusan juga membuat sulit tercapainya kesepakatan mengenai struktur organisasi, yang akhirnya membuat beberapa departemen merasa tidak puas dengan hasil perencanaan SDM.

Untuk mengatasi masalah ini, PT Medan Sugar Industry perlu menerapkan sistem standar jabatan yang jelas dan terukur. Langkah pertama adalah melakukan analisis jabatan menyeluruh untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan di setiap posisi. Dari hasil analisis ini, perusahaan dapat membuat deskripsi dan spesifikasi jabatan yang terstandar untuk setiap posisi dalam struktur organisasi. Dokumen-dokumen ini akan menjadi dasar objektif untuk keputusan kebutuhan SDM dan mengurangi penilaian subjektif dari kepala departemen.

Menurut Dessler (2016:247) Perusahaan juga perlu menerapkan cara evaluasi jabatan yang sistematis dan terbuka. Proses ini sebaiknya melibatkan tim yang terdiri dari perwakilan HR, kepala departemen, dan pimpinan senior untuk memastikan objektivitas. Hasil evaluasi ini akan memberikan dasar kuat untuk menentukan grade jabatan, kisaran gaji, dan jalur karir, sekaligus mendukung diskusi yang lebih objektif tentang kebutuhan SDM.

Penulis beropini bahwa program pelatihan juga penting untuk meningkatkan pemahaman kepala departemen tentang prinsip-prinsip struktur organisasi dan perencanaan SDM. Pelatihan ini harus mencakup cara menganalisis beban kerja, prinsip rentang kendali, pendelegasian yang efektif, dan pengambilan keputusan berdasarkan data



dalam perencanaan SDM.

Perencanaan SDM dapat menggunakan pendekatan yang lebih berbasis data. Hal ini termasuk mengembangkan ukuran standar untuk beban kerja, produktivitas, dan efisiensi di seluruh departemen. Analisis tren beban kerja, perubahan kebutuhan produksi musiman, dan proyeksi pertumbuhan bisnis harus dimasukkan dalam model perencanaan untuk menghasilkan perkiraan kebutuhan SDM yang lebih akurat.

Untuk mengatasi kesulitan mencapai kesepakatan tentang struktur organisasi, perusahaan perlu mengembangkan proses perencanaan SDM yang melibatkan semua pihak utama. Forum perencanaan SDM yang melibatkan berbagai departemen dan difasilitasi oleh tim HR bisa menjadi wadah bagi kepala departemen dan pimpinan senior untuk mendiskusikan kebutuhan SDM dalam konteks tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas struktur organisasi dan proses perencanaan SDM. Evaluasi ini bisa menggunakan ukuran kinerja bisnis, tingkat kepuasan karyawan, dan efisiensi operasional. Survei dan diskusi kelompok dengan karyawan dapat memberikan masukan berharga tentang bagaimana struktur organisasi saat ini mendukung atau menghambat kinerja dan kerja sama.

Dengan menerapkan pendekatan yang menyeluruh ini, PT Medan Sugar Industry dapat beralih ke model pengambilan keputusan yang lebih berbasis data, kolaboratif, dan strategis dalam perencanaan SDM. Ini akan meningkatkan efektivitas struktur organisasi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan memperkuat posisi perusahaan dalam industri gula.

## SIMPULAN

PT Medan Sugar Industry menghadapi tantangan perencanaan SDM akibat kurangnya pemahaman level jabatan oleh kepala departemen, memicu subjektivitas dalam analisis kebutuhan SDM (Masalah Perencanaan SDM, File 1). Solusinya adalah menerapkan sistem standar jabatan yang jelas, evaluasi jabatan sistematis, dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman kepala departemen. Pendekatan berbasis data serta melibatkan berbagai pihak dalam perencanaan SDM akan membantu mencapai kesepakatan struktur organisasi yang lebih objektif. Dengan langkah ini, diharapkan PT Medan Sugar Industri Medan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, mengoptimalkan struktur organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja efisien dan harmonis. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika*, 11(1), 81. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management a Guide to Action* (3rd ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 10). Indeks .
- Febriana, E. , A. (2025). *Manajemen dan Strategi Pengambilan Keputusan Organisasi* (Cet.1). Widina Media Utama.
- Hanum, Z. (2021). Tinjauan Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Medan Sugar Industry Medan. *Bis-a*, 10(02), 39–43. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i02.5>
- Hermanto, A. W. (2012). Analisa Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Pelayanan Terminal Peti Kemas Semarang ( Studi Kasus: Kegiatan Ekspor Barang ). *Among Makarti*, 2(2). <https://doi.org/10.52353/AMA.V2I2.10>
- Mathis, R. L., & JACKSON, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1* (1st ed.). Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (1995). *Metode Penelitian*. Remaja Rosda Karya.
- Rustam, R. K. (2010). *Tata Ruang Air*. CV. Andi. Saudale.
- Santoso, I. (2021). *Pendidikan Pelatihan (Diklat), Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi: Pengaruhnya pada Kinerja Guru*. NEM.