



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali

Human Resource Development Strategy at the Central Statistics Agency of Morowali Regency

Isda Ayu Septiani Prawira¹, Syamsuddin R², Hariyanto R. Djatolla³

^{1,2,3}Universitas Abdul Azis Lamajido

*Email: isdap65@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 8 May, 2024

Revised: 17 July, 2024

Accepted: 9 August, 2024

Kata Kunci:

Strategi;
Pengembangan
Sumber Daya;
Manusia Analisis SWOT

Keywords:

Human Resource
Development Strategy SWOT
Analysis

DOI: 10.56338/jks.v2i1.644

ABSTRAK

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas individu dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode penelitian yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan Analisis SWOT yang meliputi analisis SWOT, matriks IFAS, matriks EFAS dan matriks grand strategy. Hasil perhitungan IFAS yaitu skor tertimbang untuk faktor kekuatan yaitu berjumlah 2,14 skor tertimbang faktor kelemahan 0,85 sehingga keseluruhan IFAS sebesar 3 menunjukkan bahwa faktor menunjukkan bahwa faktor kekuatan lebih kuat daripada faktor kelemahan. Perhitungan matriks EFAS yaitu skor tertimbang untuk faktor peluang berjumlah 1,52, skor tertimbang untuk faktor ancaman berjumlah 1,38 sehingga hasil keseluruhan dari EFAS tersebut sebanyak 2,91 menunjukkan bahwa faktor peluang lebih kuat dari faktor ancaman. Hasil analisis SWOT terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas karyawan yang dilakukan adalah strength-opportunity karena memiliki nilai kombinasi strategi SWOT (3,66). Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali yang dilakukan yaitu pelatihan-pelatihan pengembangan, dan menjalin kerjasama secara efektif.

ABSTRACT

Human resource development (HRD) strategy is an approach designed to improve the skills, knowledge, and capacity of individuals in an organization. This study aims to determine the human resource development strategy of the Central Statistics Agency of Morowali Regency. This type of research uses descriptive qualitative research with the research methods used are observation, documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is SWOT Analysis which includes SWOT analysis, IFAS matrix, EFAS matrix and grand strategy matrix. The results of the IFAS calculation, namely the weighted score for the strength factor, amounting to 2.14, the weighted score for the weakness factor is 0.85 so that the overall IFAS of 3 indicates that the factor shows that the strength factor is stronger than the weakness factor. The calculation of the EFAS matrix, namely the weighted score for the opportunity factor is 1.52, the weighted score for the threat factor is 1.38 so that the overall result of the EFAS is 2.91 indicating that the opportunity factor is stronger than the threat factor. The results of the SWOT analysis of the human resource development strategy to increase employee productivity carried out are strength-opportunity because it has a combination value of SWOT strategies (3.66). The human resource development strategy at the Central Statistics Agency of Morowali Regency that is carried out is development training and establishing effective cooperation.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan organisasi dari kontribusi SDM yang unggul, akan memberikan kesuksesan bagi organisasi sehingga menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan pengembangan yang berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas kompetensi SDM-nya. Sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mendukung keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup kesejahteraan karyawan, kebijakan kerja fleksibel, dan penerapan teknologi yang mendukung pengalaman karyawan yang positif. Dengan demikian, SDM bukan hanya menjawab kebutuhan organisasi saat ini tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk tantangan masa depan yang dinamis dan tidak terduga demi mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam konteks yang telah diuraikan menjadi sangat nyata dan strategis bagi kesuksesan organisasi. Pengembangan SDM bukan hanya suatu keharusan, melainkan merupakan investasi yang cerdas untuk mencapai tujuan jangka panjang. Organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif dengan memiliki karyawan yang terampil, berkompeten, dan siap menghadapi perubahan dengan mengintegrasikan pengembangan SDM ke dalam strategi pengembangan SDM. Menurut Noe (dalam Sudarmanto, 2015:229), "Pengembangan merupakan Pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan interpersonal atau penilaian personality serta kemampuan untuk membantu pegawai mempersiapkan masa depan".

Sedangkan menurut Steven T. Hunt, "Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui rekrutmen aktif melibatkan proses yang berfokus pada pencarian dan seleksi calon karyawan yang memiliki keahlian dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Strategi rekrutmen aktif mencakup mengidentifikasi calon karyawan potensial melalui program referensi karyawan, program magang, dan kemitraan dengan lembaga pendidikan atau institusi lain agar dapat menarik perhatian calon karyawan potensial dengan cara yang kreatif dan memperluas jaringan rekrutmen mereka".

Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali yang merupakan salah satu unit pelaksana daerah yang memiliki peran sentral dalam menyediakan data statistik yang kredibel dan akurat untuk kepentingan pembangunan nasional dengan tugas utama yaitu melakukan penyelenggaraan data statistik penduduk di Kabupaten Morowali sesuai dengan ketentuan perundang-undangan Nomor 16 Tahun 1997 yaitu "Data atau informasi yang berupa angka, sistem yang memadukan penyelenggaraan statistik, serta ilmu yang mempelajari cara pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisis data".

Dalam konteks pelayanan publik, struktur organisasi Badan Pusat Statistik menjadi landasan fundamental untuk pemahaman terhadap dinamika kerja dan pengambilan keputusan. Struktur organisasi BPS mencerminkan hierarki dan spesialisasi peran yang mendukung penyelenggaraan fungsi-fungsi utama yang dalam struktur ini, setiap tingkatan memiliki tanggung jawab tertentu, dan kolaborasi antar bagian menjadi kunci untuk menjaga integritas data dan ketepatan hasil analisis. Wirawan (2015:193) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara lain untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi dan perilaku sumber daya manusia dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana BPS dengan jumlah SDM yang terbatas, dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM-nya untuk tetap menjadi pilar utama dalam menyediakan data statistik yang bermutu tinggi. Untuk melihat strategi yang digunakan oleh BPS Morowali dapat menggunakan Analisis SWOT yang mana Analisis SWOT merupakan proses identifikasi berbagai faktor secara sistematis guna menentukan rumusan yang tepat dan pilihan yang terbaik bagi BPS Morowali.

METODE

. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus strategi pengembangan SDM di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Morowali dengan analisis deskriptif.

Peneliti menggunakan rancangan penelitian kualitatif yang dalam proses mengumpulkan data-datanya melalui wawancara atau observasi langsung ke informan serta peneliti tidak bisa memberikan dugaan sementara terkait peristiwa tersebut. Penelitian kualitatif merupakan prosedur dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari perilaku orang-orang yang dapat diamati. (Moleong, 2014).

Penelitian ini akan menjelaskan mengenai alur pemikiran yang digunakan peneliti. Pertama, peneliti mencari referensi tentang teori-teori yang berkaitan dengan peneliti, kemudian menggabungkan beberapa teori yang diperoleh dengan masalah dan tujuan peneliti sehingga membentuk suatu kerangka teori. Setelah disusun dalam kerangka teori, maka peneliti melakukan observasi untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan observasi lapangan, penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara kepada narasumber mengenai objek penelitian.

Data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan beberapa teknik analisis seperti deskriptif kualitatif, analisis IFAS (Internal Factors Analysis Summary) dan EFAS (External Factors Analysis Summary) serta analisis SWOT (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats) untuk merancang strategi pengembangannya. Diharapkan bahwa dengan beberapa penggunaan alat analisis tersebut akan dapat menyelesaikan masalah yang akan diteliti hingga mendapatkan kesimpulan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor Strategi Internal

Dalam analisis faktor internal ini, terdapat dua faktor yang dikaji di dalam organisasi yaitu kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) yang ada pada organisasi tersebut. Untuk memperoleh hasil yang mendalam mengenai analisis internal tersebut, maka perlu menggunakan tabel faktor-faktor internal yang diajukan dalam bentuk kuesioner kepada responden penelitian.

Tabel 1

	Kekuatan (strength)
S1	Kemampuan tim dapat bekerja secara kolaboratif dan mengoptimalkan SDM yang ada.
S2	Program pelatihan dan pengembangan terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan SDM.
S3	Pegawai di BPS Morowali dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, walaupun ada tugas tambahan.
S4	Kolaborasi dan koordinasi antar sub-bagian terjalin dengan baik dalam hal komunikasi dan informasi.
S5	Fleksibilitas dan adaptabilitas di BPS Morowali dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja atau kegunaan teknologi informasi.
S6	Budaya kerja yang ada di BPS Morowali, seperti kerjasama tim, saling mendukung, memungkinkan SDM untuk tetap produktif,
	dan tidak menunda pekerjaan.

S7	Profesional dalam memberikan layanan dan penyajian data statistik yang terpercaya.
	Kelemahan (weakness)
W1	Pegawai BPS Morowali masih kurang yang berlatar belakang pendidikan statistic
W2	Kurangnya pegawai teknis survey lapangan.
W3	Tenaga penginput data di BPS Morowali masih kurang.
W4	Minimnya tenaga analysis data statistik.

Analisis Faktor Strategi Eksternal

Faktor eksternal strategi pengembangan sumber daya manusia pada BPS Morowali diidentifikasi untuk mengetahui faktor yang menjadi peluang (opportunities) serta ancaman (trhreats) yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi. Sama halnya dengan faktor internal, analisis pada faktor eksternal ini juga memerlukan tabel faktor-faktor eksternal yang diajukan dalam bentuk kuesioner kepada responden penelitian.

Tabel 2

	Peluang (opportunities)
O1	Dapat menginformasikan sektor unggulan yang ada di Kabupaten Morowali.
O2	Kesempatan kerjasama dengan berbagai pihak sangat besar.
O3	Promosi/Kenaikan jabatan yang berpeluang besar.
O4	Mendapatkan kesempatan peningkatan kompetensi dalam ilmu statistika yang diselenggarakan oleh BPS Pusat.
	Ancaman (threats)
T1	Ketersediaan jumlah SDM yang ada di BPS Morowali dapat menyebabkan peningkatan beban kerja pada anggota tim, yang berpotensi mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja keseluruhan.
T2	Kesulitan pegawai/mitra dalam pengambilan data lapangan seperti adanya bencana alam, atau medan yang sulit.
T3	Minimnya pemahaman responden, menyebabkan kurangnya keakuratan data yang akan disajikan.
T4	Keterbatasan jumlah SDM dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan dan data statistik yang dihasilkan, yang berpotensi mengurangi kepercayaan publik dan keandalan informasi yang disediakan.

Perhitungan bobot IFAS

No.	Faktor-Faktor Strategi Internal (Kekuatan)	Jumlah	Bobot	Rating	BobotxRating
1	Kemampuan tim dapat bekerja secara kolaboratif dan mengoptimalkan SDM yang ada.	46	0,09	3	0,28
2	Program pelatihan dan pengembangan terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan SDM.	52	0,10	3	0,36
3	Pegawai di BPS Morowali dapat menyelesaikan tugastugas yang diberikan, walaupun ada tugas tambahan.	45	0,09	3	0,27
4	Kolaborasi dan koordinasi antar sub-bagian terjalin dengan baik dalam hal komunikasi dan informasi.	50	0,10	3	0,33
5	Fleksibilitas dan adaptabilitas di BPS Morowali dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja atau kegunaan teknologi informasi.	46	0,09	3	0,28

6	Budaya kerja yang ada di BPS Morowali, seperti kerjasama tim, saling mendukung, memungkinkan SDM untuk tetap produktif, dan tidak menunda pekerjaan.	45	0,09	3	0,27
7	Professional dalam memberikan layanan dan penyajian data statistik yang terpercaya.	48	0,09	3	0,31
					2,14
No	Faktor-Faktor Strategi Internal (Kelemahan)	Jumlah	Bobot	Rating	BobotxRating
1	Pegawai BPS Morowali masih kurang yang berlatar belakang pendidikan statistic	38	0,09	3	0,19
2	Kurangnya pegawai teknis survey lapangan.	38	0,09	3	0,19
3	Tenaga penginput data di BPS Morowali masih kurang.	41	0,08	3	0,22
4	Minimnya tenaga analysis data statistik.	42	0,09	3	0,23
			1,00		0,85
	Total Keseluruhan Nilai Faktor Internal (IFAS)	491			3

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa nilai kekuatan (strength) adalah nilai tertinggi untuk matriks IFAS dengan hasil 2,14 dibandingkan dengan hasil dari kelemahan (weakness) yaitu 0,85 dan untuk hasil keseluruhan dari factor internal sebanyak 3. Dari jumlah masing-masing factor yang telah dihitung, maka nilai yang dapat dijadikan sebagai nilai kebijakan dasar adalah nilai kekuatan (strength).

Perhitungan bobot EFAS

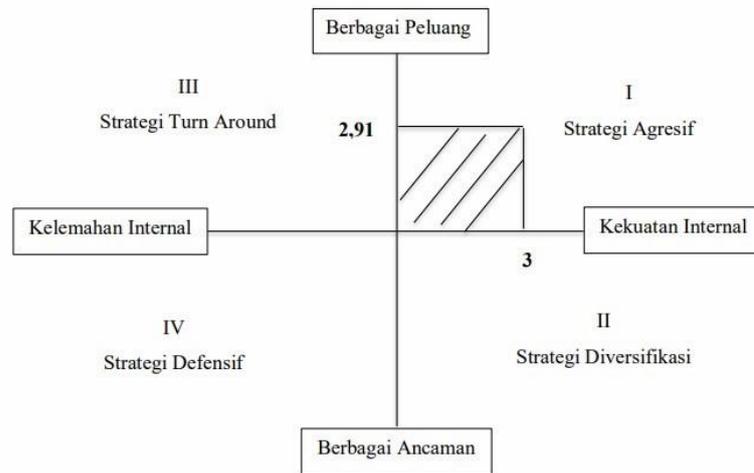
No.	Faktor-Faktor Strategi Eksternal (Peluang)	Jumlah	Bobot	Rating	BobotxRatin g
1	Dapat menginformasikan sektor unggulan yang ada di Kabupaten Morowali.	47	0,13	3	0,42
2	Kesempatan kerjasama dengan berbagai pihak sangat besar.	48	0,13	3	0,44
3	Promosi/Kenaikan jabatan yang	41	0,11	3	0,32

	berpeluang besar.				
4	Mendapatkan kesempatan peningkatan kompetensi dalam ilmu statistika yang diselenggarakan oleh BPS Pusat.	42	0,12	3	0,33
					1,52

No	Faktor-Faktor Strategi Eksternal (Ancaman)	Jumlah	Bobot	Rating	BobotxRatin g
1	Ketersediaan jumlah SDM yang ada di BPS Morowali dapat menyebabkan peningkatan beban kerja pada anggota tim, yang berpotensi mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja keseluruhan.	41	0,11	3	0,32

2	Kesulitan pegawai/mitra dalam pengambilan data lapangan seperti adanya bencana alam, atau medan yang sulit.	41	0,11	3	0,32
3	Minimnya pemahaman responden, menyebabkan kurangnya keakuratan data yang akan disajikan.	45	0,12	3	0,38
4	Keterbatasan jumlah SDM dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan dan data statistik yang dihasilkan, yang berpotensi mengurangi kepercayaan publik dan keandalan informasi yang	43	0,12	3	0,35
	disediakan.				
			1,00		1,38
	Total Keseluruhan Nilai Faktor Eksternal (EFAS)	348			2,91

Dari perhitungan pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa nilai peluang (opportunity) 1,52 dan nilai dari faktor ancaman (threats), yaitu 0,85 dengan total keseluruhan 2,91. Setelah mengetahui hal tersebut, maka disusunlah diagram SWOT agar dapat terlihat secara jelas bagaimana posisi organisasi, berdasarkan perhitungan diatas yang hasilnya akan mendapatkan strategi pengembangan sumber daya manusia di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali pada diagram SWOT berikut ini:



Dari Gambar diatas, hasil analisis dari faktor kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman yang ada pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali dapat dikatakan berada di posisi kuadran I dengan strategi pertumbuhan agresif (*Growth Oriented Strategy*) yang dimana kuadran tersebut adalah situasi yang sangat menguntungkan. Pada kuadran I ini, Kantor BPS Morowali dinilai mempunyai berbagai kemampuan serta kekuatan untuk bertumbuh atau untuk ekspansi kedepannya. Organisasi yang berada pada kuadran I dalam matriks SWOT ini dapat menggunakan strategi agresif dengan pendekatan yang proaktif dan berani dalam mengambil langkah-langkah untuk mencapai pertumbuhan yang cepat dan peningkatan kinerja organisasi dengan mengambil kesempatan dan peluang yang ada untuk meraih tujuan dari organisasi.

Strategi yang harus dijalankan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali ini adalah strategi agresif (*growth-oriented strategy*), yang artinya BPS Morowali dalam kondisi yang prima dan mantap, sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih peluang secara maksimal demi kemajuan yang berkelanjutan (Freddy, 2013).

Langkah-langkah yang dapat dijalankan dalam strategi pertumbuhan yang agresif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali adalah penguatan kekuatan yang ada yaitu dengan mengoptimalkan program-program pengembangan SDM yang sudah ada dengan menyesuaikannya dengan kebutuhan dan tren saat ini, mengembangkan kerjasama dengan Lembaga pemerintah dan nonpemerintah untuk berbagi sumber daya dan pengalaman, dan menerapkan perubahan yang diperlukan dalam SOP yang ada.

Matriks Grand Strategy

Setelah diketahui nilai dari masing-masing faktor internal dan eksternal, maka langkah selanjutnya adalah dengan menempatkan hasil nilai dari masing-masing faktor tersebut pada Matriks Grand strategy seperti pada tabel berikut:

EFAS IFAS	Strengths (S)	Weakness (W)
Opportunities (O)	$SO = S+O$ $2,14+1,52 = 3,66$ SO = 3,66	$WO = W+O$ $0,85+1,52 = 2,37$ WO = 2,37
Threats (T)	$ST = S+T$ $2,14+1,38 = 3,52$ ST = 3,52	$WT = W+T$ $0,85+1,38 = 2,23$ WT = 2,23

Berdasarkan hasil perhitungan dan uraian dari kombinasi matriks SWOT diatas, maka strategi yang paling baik digunakan adalah strategi SO dengan total nilai 3,66 yang dimana pada strategi ini kantor BPS Kabupaten Morowali dapat memanfaatkan keunggulan internal yang dimiliki untuk mengejar peluang yang ada.

Strategi SO yang dapat digunakan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dalam pengumpulan dan analisis data.
2. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai.
3. Menjalin kerjasama dengan Lembaga pemerintah dan non-pemerintah untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia.
4. Pengembangan layanan statistic berbasis teknologi.
5. Perbaikan dan pembaharuan SOP yang sesuai dengan kondisi terkini agar dapat mengatasi permasalahan yang ada.

Artinya adalah kekuatan dapat dijadikan sebagai hal yang dapat menutupi segala kelemahan yang ada. Sementara perbandingan antara peluang dan ancaman menunjukkan nilai yang rendah dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa segala peluang yang ada akan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin agar dapat mengatasi segala ancaman yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali telah melakukan beberapa strategi dalam pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini strategi yang dilakukan adalah melakukan pelatihan-pelatihan pengembangan, menjalin kerjasama secara efektif dengan pihak non-pemerintahan dengan sistem kerja kontrak guna menangani masalah kekurangan sumber daya manusia yang ada.

Hasil analisis SWOT terkait strategi pengembangan sumber daya manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Morowali adalah strategi SO (strength opportunity) karena nilai yang dimiliki dari hasil kombinasi strategi SWOT mencapai 3,66, lebih tinggi dibandingkan dari strategi WO (weakness opportunity) 2,37, strategi ST (strength-threat) 3,52, ataupun strategi WT(weakness-threat) 2,23.

SARAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dikemukakan maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

Perpanjangan durasi pelatihan, hal ini dimaksudkan agar pegawai mendapatkan kesempatan untuk lebih memahami dan menginternalisasi konsep-konsep yang diajarkan secara menyeluruh dan juga hal ini dapat membantu pegawai mengasah keterampilan mereka dengan lebih baik.

Melakukan inovasi pada regulasi-regulasi atau SOP yang sudah ada dengan melihat kondisi yang sedang dialami organisasi pada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H, Bagus Arif. Konsep dan Peran Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015.. Badan Kepegawaian Daerah Sulteng. "Konsep Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lingkup Pemerintahan." 2022,
- Bradler.,C.,Dur,R, et al. Employee recognition and performance: a field experiment. vol. 7, Tinbergen Institute Discussion Paper, 2013. 38 vols.
- Danish, R. Q, and Usman, A. Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from pakistan., vol. 5 (2), 2010, pp. 159-167. International Journal of Business and Management
- Freddy, R. (2013). Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gozali, Ilma, et al. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pt.Pertamina Lubricant Jakarta, vol. 05, 2022.
- Irawan, Andi, dkk. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Pasuruan, Jawa Timur, 2021.
- Isniar Budiarti et al.,. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta. Pustaka Fahima
- Jogiyanto, H.M., 2005, Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis, ANDI, Yogyakarta.
- Nawawi, H. Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2003