

RELEVANSI POSTMODERNISME DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA GLOBAL

(Endah Winarti & Heru Susilo)*

Abstrak

Federic Jameson mengartikan postmodernisme adalah logika cultural yang membawa transformasi dalam suasana kebudayaan umumnya. Ia mengaitkan tahapan-tahapan modernisme dengan kapitalis monopoli, sedang postmodernisme dengan kapitalisme pasca perang dunia kedua. Menurutnya, postmodernisme muncul berdasarkan dominasi teknologi reproduksi dalam jaringan global kapitalisme multinasional kini. Dengan demikian, istilah postmodernisme dipahami sebagai segala bentuk refleksi kritis atas paradigma-paradigma modern dan atas metafisika pada umumnya.

Peran utama MSDM di perusahaan multinasional tipikal adalah untuk mendukung aktivitas-aktivitas perusahaan (dan fungsi SDM lokal) di setiap pasar domestik di mana perusahaan induk berada. Fungsi MSDM mungkin lebih baik didesentralisasi. Ketika perusahaan terlibat dalam industri global dan melaksanakan strategi bisnis mendunia, kebutuhan koordinasi dan sentralisasi untuk konsistensi kebijaksanaan dan praktik SDM mendunia akan menjadi lebih penting.

(Kata Kunci: Postmodernisme, Sumber Daya Manusia)

Pendahuluan.

Awalan “post” dalam istilah “postmodernisme” memberikan indikasi bahwa paham ini membahas ide tentang kehidupan sosial di luar kondisi modernitas yang diteorikan oleh sebagian para filosof barat seperti Weber, Marx, Comte (Gudono; 2009: 21). Kemunculan paham postmodernisme oleh banyak orang dianggap sebagai respon atas kegagalan teori-teori modernitas sebelumnya dalam menjelaskan perubahan luar biasa dalam peradaban saat ini. Lyotard mengartikan post berarti pemutusan hubungan pemikiran total dari segala pola kemodern. David Griffin mengartikannya sekedar koreksi atas aspek-aspek tertentu saja dari kemodernan. Sementara Habermas, satu tahap dari proyek modernisme yang memang belum selesai (Ali Maksum; 2008: 306)

Federic Jameson mengartikan postmodernisme adalah logika cultural yang membawa transformasi dalam suasana kebudayaan umumnya. Ia mengaitkan tahapan-tahapan modernisme dengan kapitalis monopoli, sedang postmodernisme dengan kapitalisme pasca perang dunia kedua. Menurutnya, postmodernisme muncul berdasarkan dominasi teknologi reproduksi dalam jaringan global kapitalisme multinasional kini (Ali Maksum; 2008: 307). Sedangkan Jean Baudrillard beranggapan bahwa jika modernisme

ditandai oleh eksplosif (Komodifikasi, mekanisasi, teknologi, dan pasar), maka masyarakat postmodern ditandai oleh imposi (ledakan ke dalam), yakni peleburan segala batas, wilayah dan perbedaan antara budaya universal dan budaya particular, penampilan dan kenyataan, dan beberapa posisi biner lainnya.

Tahun 1970-an, di bidang filsafat dan ilmu pengetahuan, postmodernisme diperkenalkan oleh Jean Francois Lyotard dalam bukunya *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge* (1979). Di bidang filsafat dan ilmu pengetahuan istilah postmodernisme memang ambigu, ia menjadi sekadar istilah yang memayungi hampir segala bentuk kritik atas modernisme, meskipun satu sama lain berbeda. Dengan demikian, istilah postmodernisme dipahami sebagai segala bentuk refleksi kritis atas paradigma-paradigma modern dan atas metafisika pada umumnya (Ali Maksum; 2008: 309).

Perkembangan konseptual Manajemen Sumber Daya Manusia sejajar dengan konsep yang digambarkan Foucault sebagai pergerakan kekuatan dari pemegang kuasa menuju kedisiplinan pribadi. Dua bagian ini sifatnya signifikan. MSDM adalah untuk menyediakan sebuah sistem berbasis pengetahuan manajerial sebagai pengganti sistem berbasis otoritas. MSDM juga ada untuk menyediakan pengetahuan ilmiah yang tertata sebagai pengganti *common sense*. Dengan demikian dasar kekuasaan berpindah dari posisi ke pengetahuan, dan pengetahuan merujuk pada para profesional. MSDM menjadi sistem yang menempatkan manajer dan karyawan lain pada posisi setara dan mendisiplinkan keduanya. Isi dari pengetahuan MSDM semakin berfokus pada pengelolaan elemen dalam diri karyawan - nilai-nilai, komitmen, dan motivasi mereka dan semakin kurang berfokus pada pengawasan perilaku (Kochan et al., 1986) (dalam *Stanley Deetz; 2009*).

Kritis dan sarjana *postmodern* telah mendekati hubungan ini dalam berbagai cara. Disisi lain ingin melihat lebih sempit pada politik orang / pribadi terstruktur sekitar konsepsi Foucault dari 'kekuatan disiplin' dalam kaitannya dengan teori dan praktek manajemen sumber daya manusia. Jelas, MSDM dapat beragam dipengaruhi oleh berbedanya model industri dan setting budaya (lihat Begin, 1997). Akan tetapi seperti yang diungkapkan Townley (1993), yang membuat keragaman pemahaman ini menjadi satu hal yang sama ketimbang menjadi sesuatu yang berbeda-beda adalah orientasi

fungsinya: Dalam MSDM, penerjemahan aktivitas pencapaian tujuan, input dan output, stabilitas, adaptabilitas, dan pemeliharaan sistem mendominasi. Dari perspektif ini HRM adalah 'kotak hitam' produksi, di mana input organisasi - karyawan - dipilih, dinilai, dilatih, dikembangkan dan dibayar untuk memberikan output yang dibutuhkan dari tenaga kerja (Townley, 1993: 518) dalam *Stanley Deetz; 2009*).

MSDM dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi – orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu atau kolektif, memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Michael Armstrong; 2003: 5). Oleh karena itu dalam tulisan ini, akan dibahas mengenai Relevansi Postmodernisme dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah memikat banyak perhatian akademisi dan praktisi sejak konsep ini pertama kali diperkenalkan pada pertengahan tahun 1980 - an. konsep MSDM yang eksplisit, dilakukan oleh kelompok Michigan (Fombrun *et al.*, 1984 dalam Michael Armstrong; 2003: 11) menyatakan bahwa sistem SDM dan struktur organisasi harus dikelola dalam cara yang kongruen dengan strategi organisasi. Empat proses dasar atau fungsi yang dilakukan di semua organisasi adalah:

1. Seleksi, mencocokkan sumber daya manusia yang ada dengan jabatan.
2. Penilaian (manajemen kinerja)
3. Imbalan
4. Pengembangan, mengembangkan karyawan berkualitas bagus.

Fambrun *et al.* menyatakan bahwa fungsi SDM harus dikaitkan dengan prosedur organisasi dengan memberikan data dasar SDM bagi bisnis, dengan memastikan bahwa manajer senior memberikan perhatian mengenai permasalahan SDM sebagaimana memberikan perhatian untuk fungsi yang lain dan dengan mengukur kontribusi fungsi SDM pada tingkat strategik, manajerial dan operasional.

Managemen SDM sangat jelas dalam budaya dan arti bisnis, fokusnya pada produksi suatu tipe spesifik dari manusia dengan konsep pribadi dan perasaan yang

spesifik. Dan yang penting, sebagian besar pekerjaan mempromosikan konsep dari seseorang yang membuat investigasi kritis seseorang dan pengalamannya kurang begitu penting. Faham mengenai kontrak bebas, hubungan sosial dan agensi sebagaimana identitas pribadi sebagai seorang manager, sekretaris, atau yang merupakan akar HRM dapat dilihat sebagai suatu produksi perusahaan dan investigasi kebutuhan reproduksi (Jacques,1996)

Barney (1995) mendefinisikan sumber daya manusia termasuk semua pengalaman, pengetahuan, pertimbangan, kecenderungan mengambil resiko dan kebijaksanaan setiap orang yang dihubungkan dengan perusahaan. Kamoche (1996) menyatakan bahwa dalam pandangan berbasis sumber daya, perusahaan dilihat sebagai suatu kumpulan sumber daya yang konkret dan tidak konkret serta kapabilitas yang diminta untuk kompetisi pasar / produk (Michael, A; 2003: 86). Sejalan dengan teori modal manusia, teori berbasis sumber daya menekankan bahwa melakukan investasi pada manusia menambah nilai mereka bagi perusahaan. Strategi berbasis sumber daya dapat mengembangkan kapasitas stratejik (Barney, 1995). Tujuan stratejik adalah untuk menciptakan perusahaan yang lebih cerdas dan fleksibel daripada pesaing mereka (Boxall, 1996). Oleh karena itu, strategi berbasis sumber daya berkaitan dengan perbaikan modal manusia atau modal intelektual perusahaan (Ulrich,1998).

Aspek kunci lain dari konsep Foucault tentang kekuasaan pendisiplin yang relevan untuk memahami fungsi HRM adalah pada keberadaan bentuk-bentuk pengawasan baru. Sementara pekerja selalu diawasi, kontrol disiplin memungkinkan bentuk baru pengawasan yaitu, pengawasan diri (*self-surveillance*). Pengawasan diri menggunakan norma-norma yang didukung oleh 'para ahli' untuk wilayah yang sebelumnya berada di wilayah 'amatir'. Laclau dan Mouffe (dalam *Stanley Deetz; 2009*), meringkas tiga asumsi tentang manusia yang didasarkan pada hubungan sosial kontemporer:

Pertama, adalah diperlukan untuk ilusi kebebasan yang memungkinkan subjek yang akan dikonseptualisasikan sebebaskan subordinatif (hubungan atasan bawahan) dirinya sendiri dalam kontrak sosial korporasi dan memiliki pilihan berdasarkan kepentingan pribadi di sana.

Kedua, menetapkan harapan terintegrasi dengan baik lingkungan kerja dimana hubungan kerja sesuai tanpa konflik ke lembaga lain dan hidup berdampingan dengan proses demokrasi dan konseptual dasar untuk pengambilan keputusan dan saling pengertian.

Ketiga, individu dikonseptualisasikan sebagai situs fundamental makna produksi memilih hubungan khusus dengan orang lain, maka pribadi itu sendiri dilindungi dari pemeriksaan yang diperlukan jika dipandang sebagai sewenang-wenang sejarah sosial produksi yang dihasilkan dari pengaturan sosial tertentu.

Sebagai hasil dari asumsi tersebut, MSDM bergantung pada rasionalitas kontrak pekerjaan untuk membenarkan kontrol atas orang, tapi fungsi terutama untuk mengelola persyaratan tambahan-rasional, orang tersebut, untuk mencapai upaya dan komitmen tidak ditentukan dalam kontrak kerja, sedangkan di saat yang sama menyembunyikan kegiatan ekstra-rasional dari, analisis politik (Baldamus, 1961) dalam *Stanley Deetz; 2009*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Armstrong dan Long (1994), diasumsikan bahwa dasar pendekatan apapun yang digunakan organisasi untuk mengembangkan dan menerapkan strategi SDM adalah filosofi yang kuat dari anggota tim puncak untuk mengelola manusia (Michael Armstrong; 2003: 160). Isi dan program organisasi yang dicakup oleh penelitian telah diteliti untuk mengenali apa yang terkandung dalam strategi SDM mereka dan bagaimana mereka menerapkannya. Hal ini dilakukan di bawah dua topik: pertama, strategi SDM yang bersifat makro, isu korporasi seperti visi dan misi, organisasi, kinerja, kualitas dan kepedulian pada pelanggan, komitmen, dan pengenalan teknologi baru; kedua, bidang strategi SDM yang lebih spesifik seperti penyumberdayaan, pembelajaran, pengembangan dan pelatihan, imbalan dan hubungan karyawan.

Filosofi mengelola manusia merupakan suatu isu stratejik yang luas, berkaitan dengan gaya manajemen dan merupakan hal yang tidak pernah diungkapkan, dan seringkali tetap pada suatu dasar yang dianggap benar seperti manifestasi budaya korporasi yang lain.

Relevansi Postmodernisme bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global

Tokoh postmodernisme seperti Rorty, Derrida tidak membicarakan postmodernisme sebagai aliran khusus melainkan hanya sebagai pemikiran-pemikiran “pasca –modern” (Gudono; 2009: 22). Organisasi postmodern adalah organisasi yang fleksibel, terdesentralisasi, dihubungkan dengan komputer, dan tidak memiliki struktur (hirarkhi) yang kaku (Kreitner dan Kinicki, 2001) dalam Gudono (2009: 22-23). Perincian organisasi semacam itu konsisten dengan karakteristek postmodern menurut teoretisi sosial, sebagai berikut:

- Globalitas: bangsa-bangsa di dunia saling terhubung satu dengan yang lain dengan berbagai media komunikasi. Perbedaan bangsa-bangsa dalam pola pikir dan gaya hidup semakin kabur.
- “Kematian” individu: Konsep lama tentang individu sebagai subyek tunggal dan tetap tidak bisa dipertahankan lagi. Masyarakat saat ini adalah subyek tunggal yang terus-menerus mengalami perubahan.
- Kekuatan informasi: dalam dunia Marxis kemampuan produksi adalah sumber kekuatan. Di dunia postmodern kekuatan ada pada informasi.
- Gerakan sosial baru: Masyarakat terus berubah (dinamis) dan ini akan menyebabkan pertentangan-pertentangan pada level akar rumput. Namun pertentangan tersebut tidak bisa lagi semata-mata pertentangan bipolar (Kapitalis melawan buruh, misalnya, seperti dalam dunia Marxis) melainkan pertentangan multipolar yang membutuhkan penjelasan baru.

Selanjutnya seperti di jelaskan di atas menurut Federic Jameson, postmodernisme muncul berdasarkan dominasi teknologi reproduksi dalam jaringan global kapitalisme multinasional. Peran utama MSDM di perusahaan multinasional tipikal adalah untuk mendukung aktivitas-aktivitas perusahaan (dan fungsi SDM lokal) di setiap pasar domestik di mana perusahaan induk berada. Fungsi MSDM mungkin lebih baik didesentralisasi. Ketika perusahaan terlibat dalam industri global dan melaksanakan strategi bisnis mendunia, kebutuhan koordinasi dan sentralisasi untuk konsistensi kebijaksanaan dan praktik SDM mendunia akan menjadi lebih penting. Tekanan antara desentralisasi/lokalisasi dan sentralisasi/konsistensi sering menjadi konflik utama dalam perencanaan manajemen stratejik perusahaan multinasional.

Apa yang diuraikan di atas didukung oleh Laurent (1989) (dalam Justine & Purwanto; 2009: 22) , dengan pernyataannya sebagai berikut: Untuk membentuk, mempertahankan, dan mengembangkan identitas perusahaan mereka, organisasi-organisasi multinasional perlu mengusahakan konsistensi dalam cara-cara mereka mengelola manusia atas suatu dasar yang meliputi seluruh dunia. Tetapi, agar efektif secara lokal, mereka juga perlu mengambil cara-cara untuk memenuhi persyaratan-persyaratan spesifik budaya dari masyarakat-masyarakat yang berbeda. Sementara sifat bisnis global memerlukan peningkatan konsistensi, perbedaan lingkungan-lingkungan kebudayaan memerlukan diferensiasi.

Untuk mengembangkan pandangan Internasional yang seutuhnya, manajer SDM Internasional haruslah:

1. Secara eksplisit mengenal bagaimana cara negara asal mengelola sumber daya manusianya, yang merupakan fungsi nilai-nilai dan asumsi-asumsi budaya.
2. Memahami bahwa suatu cara bukanlah yang lebih baik atau lebih buruk daripada cara lainnya di seluruh dunia.
3. Mengambil tindakan untuk membuat perbedaan-perbedaan kebudayaan dapat dibicarakan dan karenanya dapat digunakan
4. Mengembangkan suatu keyakinan bahwa cara yang lebih kreatif dan efektif dalam mengelola berasal dari pembelajaran lintas budaya.

Perusahaan multinasional dan perusahaan global memiliki kebutuhan untuk integrasi dan koordinasi mendunia dengan tetap responsif terhadap para konsumen dan karyawan lokal. Dorongan dari kantor pusat untuk menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan global sering dihadapkan dengan suatu dorongan pada tingkat lokal yang sama untuk mempertahankan keunikan.

Seseorang dapat berargumentasi bahwa dorongan terbesar adalah perubahan itu sendiri, dan suatu keistimewaan dari lingkungan saat ini adalah perubahan yang cepat. Pada umumnya diketahui bahwa tingkat persaingan meningkat sesuai dengan penyebaran dan perbedaan bisnis internasional dan ketika perusahaan-perusahaan dari negara-negara sedang berkembang dan ekonomi transisional menjadi lebih terlibat dengan aktivitas-aktivitas global (seperti kemunculan perusaha-perusahaan multinasional Cina). Ketika

lebih banyak perusahaan dari beberapa negara melakukan internasionalisasi, perhatian diwujudkan dalam minat atau keinginan perdagangan globalisasi dan aktivitas bisnis.

Kemajuan dalam teknologi dan telekomunikasi, merupakan contoh paling menyolok adalah pemakaian internet dengan cepat, meskipun kontribusi yang diadaptasi untuk mengembangkan cara-cara baru untuk menjalankan bisnis internasional belum memenuhi harapan-harapan. Komunikasi melalui telepon seluler dan surat elektronik (*email*) telah membantu penanganan manajemen terhadap masa genting serta proses-proses dan prosedur-prosedur telekomputerisasi telah meningkatkan produktivitas dan memperbaiki kondisi-kondisi kerja. Biasanya perubahan-perubahan ini membawa implikasi terhadap cara bagaimana orang-orang dikelola.

Selain hal tersebut di atas terjadi “perkawinan” antara teknologi informasi dengan teknologi komunikasi. Perkawinan tersebut telah melahirkan alat-alat baru, seperti faksimili dan telex, yang ternyata mempunyai implikasi dalam berbagai aspek kehidupan organisasi. Wujud lain ialah berkurangnya kebiasaan menuntut kehadiran para peserta rapat secara fisik di tempat rapat diadakan dalam pengambilan keputusan dan menggantinya dengan apa yang kini disebut sebagai *teleconferencing*.

Sangat menarik untuk memperhatikan bahwa teknologi dan arsitektur *Internet* dapat pula diterapkan untuk kepentingan intern suatu organisasi atau perusahaan. Kemudahan distribusi informasi dan pertukaran pesan di antara para pengguna *Internet* mengakibatkan makin banyak orang menerapkannya di dalam organisasi atau perusahaan, apalagi dengan jaringan *Internet* yang terbuka dan tidak tergantung pada *platform*. Kemudahan tersebut “melahirkan” apa yang kini semakin populer dikenal dengan istilah *Intranet*, yaitu jaringan yang terdapat dalam satu organisasi atau perusahaan dengan menggunakan teknologi dan arsitektur *Internet* (SP Siagian, 2002: 110). Letak perbedaan *Internet* dan *Intranet* bukan pada teknologinya, melainkan pada cakupan akses, cara penggunaan teknologi untuk berkomunikasi, dan pemakainya. Seperti telah dimaklumi, cakupan *Internet* adalah global, komunikasi berlangsung dengan menggunakan saluran telekomunikasi umum dan siapa saja dimungkinkan menjadi pengguna. Sebaliknya, cakupan *Intranet* terbatas – yaitu hanya dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan – koneksinya hanya antar kelompok kerja atau antar satuan kerja internal dan penggunaannya pun terbatas pada “masyarakat” kecil tertentu, yaitu mereka yang menjadi atau perlu

berkomunikasi langsung dengan anggota organisasi atau perusahaan (SP Siagian, 2002: 110). Dengan perbedaan-perbedaan seperti disinggung di muka, *Intranet* sangat bermanfaat bagi suatu organisasi karena setiap orang di dalamnya dapat mengakses informasi, mengirim pesan, dan berdiskusi dengan orang lain dalam organisasi, dan dengan berbagai pihak tertentu lain yang mempunyai “urusan” dengan perusahaan tanpa peserta diskusi meninggalkan meja atau tempat kerja masing-masing.

Salah satu dampak positif dari penerapan teknologi *Internet* secara intra ialah makin lancarnya komunikasi dan koordinasi yang pada gilirannya mempermudah keseluruhan upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Kerja sama antar satuan kerja semakin lebih mudah berkat adanya fasilitas *Web*, *electronic mail*, *FTP*, dan *Newsgroup* seperti fasilitas yang tersedia pada *Internet*. Tambahan pula sebagaimana halnya dengan penerapan teknologi dan arsitektur *Internet*, distribusi informasi dalam *Intranet* tidak tergantung pada *platform*. *Intranet* tidak mensyaratkan penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak tertentu. Misalnya, pengguna dapat memakai perangkat lunak seperti *Web browser* yang juga terdapat pada *Internet*.

Perusahaan-perusahaan global tidak hanya butuh untuk menetapkan posisi-posisi SDM regional dan menugaskan tanggung jawab global pada para manajer SDM tetapi juga menyeleksi, mengembangkan dan memotivasi para profesional SDM dengan intensitas dan pendekatan sama yang saat ini digunakan untuk para eksekutif global di bidang manajemen lainnya. Di bawah ini dijelaskan beberapa karakteristik perusahaan-perusahaan global tentang aktivitas-aktivitas SDM (Justine & Purwanto; 2009: 28) :

1. Peran SDM global memiliki dukungan kuat dari manajemen puncak dalam hal harapan-harapan tinggi akan kontribusi fungsi MSDM internasional dapat membuat perumusan dan pelaksanaan strategi global yang efektif dan kesiapan fungsi MSDM internasional untuk meningkatkan tanggung jawabnya.
2. Harapan-harapan dan dukungan manajemen puncak untuk peran MSDM Internasional biasanya berasal dari komitmen yang sudah berlangsung lama untuk mempersembahkan kekuatan manajemen dan sumber-sumber daya pada isu SDM sebagai suatu refleksi budaya perusahaan yang berorientasi pada orang.

3. Keragaman kebudayaan (meliputi keragaman kebangsaan) didorong sebagai suatu jalan kehidupan yang alami.
4. Ambiguitas sebagai suatu cara menghadapi banyak pertentangan yang terbuka dalam isu-isu SDM global diterima sebagai suatu hal yang normal.
5. Kondisi-kondisi akhir untuk suatu implementasi strategi-strategi MSDM Internasional yang berhasil adalah kemampuan dan kredibilitas staf MSDM domestik.

Penutup

Berdasarkan penjelasan di atas dan dalam kaitannya dengan keragaman gerakan postmodernisme, maka dapat dijelaskan ada dua aliran besar, yakni postmodernisme epistemologis dan postmodernisme empirik (Ali Maksum; 2008: 349). Kelompok postmodernisme epistemologi mempertanyakan gagasan-gagasan dasar seperti filsafat, rasionalitas dan epistemologi, modernisme digugat secara radikal. Dalam konteks ini pula, mereka bermaksud memahami kembali posisi dan otoritas filsafat, rasionalitas, dan kebenaran secara agak lain. Pemikir postmodernisme yang dapat dimasukkan ke dalam kelompok ini adalah Lyotard, Derrida, Foucault dan Rorty.

Sementara pemikiran postmodernisme empiris lebih diorientasikan pada hal-hal yang bersifat dampak nyata dari kemoderenan. Seperti dikatakan oleh Rekha Mircandhani, bahwa riset postmodernisme empirik diarahkan untuk mengembangkan konsep-konsep seperti reorganisasi ruang dan waktu, masyarakat berisiko, kapitalisme konsumen, dan postmodernisme etik. Pemikir yang dapat dikelompokkan ke dalam postmodernisme empiris ini, antara lain, Federic Jameson, Baudrillard dan Ulrich Beck.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Maksum, 2008, **Pengantar Filsafat, Dari Masa Klasik Hingga Postmodernisme**, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.

Gudono, 2009, **Teori Organisasi**, Seri Bacaan Pascasarjana, Pensil, Yogyakarta

Justine T.S dan Purwanto R, 2009, **Mengelola dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Persaingan Global**, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Michael, Armstrong, 2003, *Strategic Human Resource Management, A Guide To Action*, **Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik**, (Alih bahasa oleh Ati Cahayani), PT Gramedia, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2002, **Sistem Informasi Manajemen**, Bumi Aksara, Jakarta

Stanley Deetz, 2009, *Disciplinary Power, Conflict Suppression and HRM*, Accounting, Organizations, and Intitutions, Edited by C.S Chapman Oxford University Press