

Program Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) Pada Karyawan PT. Krakatau Steel

Ratu Indah Purnama Sari^{1✉}, Ahmad Fauzi², Nandang Faturohman³

^{1,2,3}Pendidikan Nonformal Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Palka No.Km 3, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Serang, Banten
Email: ratuindahps@gmail.com

Article history:

Received: 2021-03-30

Revised: 2021-04-21

Accepted: 2021-04-28

ABSTRAK

Masa pensiun merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh para pekerja, pada masa pensiun biasanya banyak karyawan yang tidak memiliki kesiapan menghadapi perubahan pola hidup seperti identifikasi masalah yang peneliti dapat pada PT. Krakatau Steel yaitu kurangnya kesiapan secara psikologis pada karyawan yang akan menghadapi masa pensiun, kurangnya pemahaman diri membuat karyawan PT. Krakatau Steel sulit membuat kehidupan yang produktif setelah pensiun, banyaknya pensiunan yang tidak memiliki sikap produktif setelah tidak bekerja, dan tidak adanya kesiapan secara finansial setelah memasuki masa pensiun. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) pada karyawan PT. Krakatau Steel, untuk mengetahui bagaimana menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel, dan untuk mengetahui program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) dalam menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel. Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kualitatif dengan melakukan wawancara, observasi serta dokumentasi kepada satu orang penanggung jawab pelatihan dan sembilan orang peserta pelatihan. Hasil dari penelitian pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) pada karyawan PT. Krakatau Steel memiliki materi yang "sangat baik" dan menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel juga "sangat baik" dan juga program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) dalam menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel "sangat baik" berjalan sesuai dengan tahapan program pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan, Sikap, Produktifitas

ABSTRACT

Retirement is something that cannot be avoided by workers, in retirement usually many employees who do not have the readiness to face changes in lifestyle such as identification of problems that researchers can at PT. Krakatau Steel namely lack of psychological readiness for employees who will face retirement, lack of self-understanding makes employees of PT. Krakatau Steel has difficulty making a productive life after retirement, many retirees who have no productive attitude after not working, and lack of financial readiness after retirement. The purpose of this study was to determine the Retirement Preparation Period (MPP) training for employees of PT. Krakatau Steel, to find out how to foster productive attitudes in PT. Krakatau Steel, and to find out the Retirement Preparation (MPP) training program in fostering productive attitudes towards employees of PT. Krakatau Steel. The method used in this study is a qualitative method by conducting interviews, observation and documentation to one person in charge of training and nine trainees. The results of this study in the Retirement Preparation Period (MPP) training for employees of PT. Krakatau Steel has "very good" material and fosters productive attitudes towards PT. Krakatau Steel is also "very good" and also a retirement preparation period (MPP) training program in fostering productive attitudes towards employees of PT. Krakatau Steel is "very good" in accordance with the stages of the training program.

Keywords: Training, Attitude, Productivity



PENDAHULUAN

Dalam kehidupan manusia diawali dari masa kanak-kanak menuju masa dewasa, begitupula dengan dunia kerja. Pada dunia kerja ketika seorang pekerja memasuki usia produktif, mereka akan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya dan ketika seseorang pekerja sudah semakin menua pada akhirnya ia akan menemukan masa dimana mereka akan dipaksa untuk pensiun, keadaan yang dimana para pekerja harus berhenti bekerja. Hal ini didorong dari usia pekerja yang sudah tidak lagi diapuk untuk bekerja.

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang periode pensiun dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 154 huruf c menyebutkan “Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”. Dalam pasal tersebut tidak dijelaskan tentang usia pensiun pekerja, namun batas usia pensiun biasanya merujuk pada kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan, atau berpedoman pada beberapa Undang-undang (UU) yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun, seperti pada pasal 14 ayat 1 UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) dibayarkan kepada tenaga yang telah mencapai usia 55 tahun, hal ini dapat dianalogikan sebagai batasan saat mencapai batas usia pensiun.

Pensiun kerap kali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, terlebih lagi pada karyawan yang terbiasa untuk bekerja. Hal ini dikarenakan perubahan drastis yang akan dihadapinya, seperti perubahan pendapat ekonomi, aktivitas sehari-hari, dan lingkungan pergaulan yang pasti akan berubah. Hal ini dapat menyebabkan para pensiun yang menganggap pensiun sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan akan menderita secara psikologis dan tidak lagi mampu melihat dirinya sebagai anggota produktif dalam berkontribusi dengan masyarakat. Seperti halnya pada sebagian besar karyawan PT. Krakatau Steel yang mengalami permasalahan menjelang masa pensiun baik masalah mental, ekonomi maupun secara sosial. Permasalahan tersebut muncul karena kebanyakan para karyawan belum menyiapkan rencana kegiatan yang akan dilakukan pada saat pensiun. Melihat beberapa faktor diatas, kesiapan pensiun adalah hal penting yang harus dimiliki karyawan demi keberlangsungan hidup dimasa tua. Kesiapan pensiun dapat kita tingkatkan dengan cara mengadakan pelatihan yang dimana, pelatihan tersebut dapat membantu para karyawan menyiapkan kesiapan secara menyeluruh dari segi psikologisnya, kesehatannya, dan juga dari segi manajemen keuangannya agar karyawan yang akan melaksanakan pensiun tetap mempunyai kepercayaan diri menghadapi masa pensiun dan juga memiliki sikap yang produktif setelah pensiun.

Maka dari itu PT. Krakatau Steel mengadakan program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) yang dapat membantu para pensiun, program pelatihan MPP ini terdiri dari berbagai materi yang dapat mendukung dan memotivasi para pensiun sehingga dapat memiliki kepercayaan diri serta gambaran dalam melanjutkan kegiatan selanjutnya setelah pensiun.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui mengenai pelatihan MPP, dan bagaimana menumbuhkan sikap produktif pada karyawan, serta untuk mengetahui bagaimana program pelatihan MPP dalam menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel.

Kajian Literatur

Program menurut Suharsimi Arikunto (2009 : 290) mengatakan bahwa program dapat dipahami dalam dua pengertian yaitu secara umum dan khusus. Secara umum, program dapat diartikan dengan rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang di kemudian hari. Sedangkan pengertian khusus dari program biasanya jika dikaitkan dengan evaluasi yang bermakna suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses berkesinambungan dan terjadi dalam satu organisasi yang melibatkan sekelompok orang. Dan menurut Sugiyono (2005:21), program merupakan suatu rangkaian instruksi-instruksi dalam bahasa komputer yang disusun secara logis dan sistematis.

Sedangkan pelatihan menurut para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari beberapa pendapat tersebut pada perinsipnya tidak jauh berbeda. Salah satu pendapat atau pernyataan yang peneliti ambil adalah pernyataan Rivai J (2015:1), bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis merubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dapat peneliti simpulkan bahwa program pelatihan dari apa yang dijelaskan di atas mengenai



program dan pelatihan dapat di simpulkan bahwa program pelatihan adalah perencanaan dalam pelatihan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu atau dapat diartikan sebagai kegiatan dalam proses pembelajaran yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan perkembangan keterampilan peserta pelatihan dengan adanya praktik sehingga peserta pelatihan dapat memahami materi pelatihan. Sedangkan program pelatihan menurut Gomes (2003: 204), terdapat empat tahap utama dalam program pelatihan, yaitu, (a) Penentuan kebutuhan pelatihan, tujuan tahap ini adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi guna mengetahui dan menentukan apakah pelatihan perlu diadakan atau tidak, (b) Desain program pelatihan, bertujuan untuk menentukan ruang lingkup pelatihan dan metode yang tepat dalam pemberian pelatihan, (c) Pelaksanaan pelatihan, adalah keberhasilan pelatihan tidak dapat diukur dari segi kelengkapan atau kompleksitas desain program pelatihan saja, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh pelaksanaan lapangan, dan (d) Evaluasi program pelatihan, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pelatihan yang diadakan efektif di dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang mana di dalamnya akan mengupas mengenai program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) dalam menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel. Adapun sumber data dari pada penelitian ini adalah penanggung jawab pelatihan dan pensiunan PT. Krakatau Steel yang akan menjadi sumber data atau informan dari penelitian ini untuk mengetahui mengenai pelatihan MPP yang mereka lakukan, setelah itu dilakukan studi analisis. Sumber data yang digunakan sebanyak 10 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) Pada Karyawan PT. Krakatau Steel

Dalam pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) pada karyawan PT. Krakatau Steel memiliki lima materi pelatihan MPP yaitu *Financial Quotient*, *Leverage Mindset*, *Wisdom Living*, *Healthy Session*, dan *Manajemen psikologi*. Pada ke-5 materi yang ada memiliki manfaat tersendiri untuk para karyawan yang akan memasuki masa pensiun, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan survei yang dilakukan peneliti kepada karyawan yang sudah mendapatkan pemberitahuan pensiun dari perusahaan. Manfaat ke-5 materi pada pelatihan MPP ini:

(a) *Financial Quotient*, dari hasil wawancara serta observasi peneliti menemukan bahwa dalam pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) materi *financial quotient* (manajemen keuangan) memiliki manfaat yang baik terhadap peserta pelatihan, materi mengenai manajemen keuangan juga sangat diperlukan dalam pelatihan hal ini di disetujui oleh semua responden. (b) *Leverage Mindset*, dari hasil wawancara serta observasi dapat dikatakan bahwa dalam pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) materi ini bertujuan untuk memotivasi peserta pelatihan untuk memiliki jiwa wirausaha sehingga dapat membantu saat-saat pensiun nanti. Menurut responden sebagai penanggung jawab pelatihan Ibu Erna materi mengenai *leverage mindset* atau bisa dikatakan sebagai materi tentang membangkitkan jiwa wirausaha ini sangat penting untuk dipelajari para karyawan yang akan pensiun agar dapat mendalami wawasan mengenai wirausaha. (c) *Wisdom Living*, dari hasil wawancara serta observasi kepada penanggung jawab pelatihan dan beberapa peserta pelatihan, materi *wisdom living* mempersiapkan peserta secara mental dan spiritual dalam menghadapi masa pensiun serta menempuh perubahan tersebut dengan tingkat kecemasan yang rendah, materi ini memiliki peran penting pada peserta pelatihan karena mendorong peserta pelatihan agar dapat memiliki kesiapan mental serta mengurangi kecemasan saat menghadapi masa pensiun. Pernyataan dari beberapa responden yang diwawancarai peneliti memiliki kecemasan dan kesulitan menghadapi masa pensiun ada beberapa juga yang tidak memiliki kecemasan. Salah satu responden yang yaitu, Bapak Ngatimin yang menyatakan kecemasan serta kesulitannya menghadapi masa pensiun. Materi ini sangat bermanfaat buat para karyawan yang akan pensiun. (d) *Healthy Session*, mengenalkan pola hidup sehat yang cocok untuk para pensiunan. Beberapa pendapat mengenai materi *helthy session* yang didapatkan dari hasil wawancara serta observasi yang peneliti lakukan dimana dari hasil observasi peneliti, materi ini dibuat untuk memotivasi peserta agar tetap menjaga kesehatan serta pola hidup yang sehat setelah pensiun. (e) *Manajemen psikologi*, dari hasil wawancara serta observasi peneliti hasil yang didapat, bahwa manajemen psikologi adalah materi yang ada di pelatihan yang membahas mengenai penjelasan mengenai hidup produktif setelah pensiun, hal-hal yang bisa dilakukan setelah pensiun selain berbisnis. Materi ini mendorong para peserta untuk dapat siap dalam menghadapi masa pensiun serta tetap produktif dan aktif walaupun sudah tidak bekerja. Banyak dari peserta yang menyatakan siap dan



tidak siap menghadapi masa pensiun dan perubahan-perubahan kebiasaan, yang siap salah satunya seperti Bapak Mulyono.

2. Menumbuhkan Sikap Produktif Pada Karyawan PT. Krakatau Steel

Mengenai menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel memiliki enam karakteristik mengenai sikap produktif, yaitu percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan, dapat mengatasi persoalan, dan memiliki kontribusi positif terhadap lingkungannya. Adapun hasilnya dapat dijelaskan sesuai dengan pernyataan responden sebagai berikut:

(a) Percaya diri Berdasarkan hasil wawancara kepada peserta pelatihan mengenai kepercayaan diri dapat peneliti simpulkan bahwa peserta pelatihan memiliki kepercayaan diri yang tinggi semasa bekerja dan juga memiliki kepercayaan diri untuk tetap bersikap produktif setelah pensiun nanti dilihat dari bagaimana semangatnya dan percaya dirinya responden dalam membahas mengenai pekerjaan yang responden lakukan di pabrik KS, dengan menjelaskan secara detail. Dan juga dapat dilihat dari bagaimana responden menjelaskan mengenai kepercayaan diri yang harus ada pada pekerjaan. Pernyataan diatas dapat peneliti perkuat dengan hasil wawancara kepada peserta pelatihan salah satunya Bapak Jumarno. (b) bertanggung jawab, dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap peserta pelatihan mengenai bertanggung jawab dengan kesehatan diri dan lingkungan serta tetap produktif saat pensiun nanti. sembilan dari sepuluh responden menyatakan akan mengusahakan diri untuk hidup produktif dan bertanggung jawab atas kesehatan dirinya dan lingkungannya saat pensiun nanti, menurut beberapa responden untuk tetap memiliki sikap yang produktif itu adalah sebuah pertanggung jawaban terhadap diri sendiri serta orang-orang disekitarnya. (c) Memiliki Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan, dari hasil wawancara yang didapat mengenai memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, semua jawaban responden mengenai pernyataan ini menyatakan, memiliki rasa cita terhadap pekerjaan dengan membuktikannya melalui loyalitas yang dilakukan para peserta pelatihan terhadap pekerjaan yang selama ini mereka kerjakan dengan bekerja sepenuh hati, namun untuk tetap bekerja saat sudah pensiun ada beberapa dari responden tidak memiliki keinginan untuk memiliki pekerjaan kembali karena lebih memilih beristirahat dan menikmati masa pensiunannya. (d) Mempunyai Pandangan Kedepan, dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap peserta pelatihan peneliti menemukan rancangan masa depan yang dimiliki para peserta pelatihan. Dari hasil wawancara peserta pelatihan memiliki pandangan kedepan setelah pensiun akan melakukan salah satu jawaban peserta pelatihan ada yang menyatakan akan membuka usaha, seperti pernyataan dari Bapak Mulyono. Dan (e) Dapat Mengatasi Persoalan, dari hasil wawancara yang didapat peneliti mengenai mengatasi persoalan, jawaban dari responden rata-rata menjawab untuk mengatasi persoalan yang dimilikinya dan menyelesaikannya dengan segera agar tidak menjadi beban di kemudian hari. Salah satu jawaban responden yang menyatakan untuk dihadapi dan diselesaikan menurut Bapak Suminta “Dihadapi dan diselesaikan sesegera mungkin jadi persoalan apapun itu tidak akan berlarut-larut dan menumpuk” dan menurut Bapak Ngatimin “Persoalan hidup pasti selalu ada jadi hadapi saja”, menurut Bapak Ngatimin dalam hidup persoalan masalah apapun itu pasti akan selalu ada jadi hadapiin saja sehingga masalah dapat diselesaikan.

Rivai J (2015:1) menyatakan pelatihan adalah proses secara sistematis menubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, serta satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) dilatar belakangi oleh kebingungan para pensiunan tentang hak atau fasilitas yang diterima ketika pensiun tiba seperti dana pensiun. Pelatihan Masa Persiapan Pensiun telah menjadi sebuah kebutuhan, karena dengan mengikuti pelatihan pra pensiun ini setiap karyawan memiliki gambaran dan rencana yang akan dijadikan sebuah tujuannya setelah pensiun.

Pada hasil penelitian kali ini mengenai pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) berbeda dengan hasil penelitian Bintang Rahmanisa pada tahun 2013 yang mengemukakan terkait kesiapan menghadapi masa pensiun. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada penanggung jawab pelatihan dan peserta pelatihan dapat peneliti simpulkan bahwa pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) pada karyawan PT. Krakatau Steel berjalan sangat baik, hal ini dibuktikan dengan adanya materi-materi yang memang dibutuhkan peserta pelatihan untuk dapat menyiapkan diri memasuki masa pensiun.

Menurut para ahli, salah satunya menurut Cahyono (1996:283) dalam Darmawan Aji (2018)



yang mengatakan bahwa “Produktif adalah sikap yang berkonsep pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini”. Dengan adanya pernyataan ini kita tau bahwa pentingnya memiliki sikap produktif pada diri kita.

Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada peserta pelatihan dapat peneliti simpulkan bahwa menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel yang akan memasuki masa pensiun sangat baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban-jawaban para peserta pelatihan yang setuju mengenai pentingnya menjaga diri untuk tetap memiliki sikap yang produktif. Dan dari hasil wawancara koresponden banyak dari jawaban responden sudah memenuhi karakteristik memiliki sikap produktif.

Karakteristik sikap produktif adalah ciri yang dimiliki setiap manusia yang memiliki sifat yang aktif dan memanfaatkan kehidupannya dengan sebaik-baiknya.

SIMPULAN

Dari hasil menganalisis peneliti mengenai program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) dalam menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut, Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) pada karyawan PT. Krakatau Steel memiliki materi yang dapat membantu peserta pelatihan menyiapkan diri memasuki masa pensiun, materi yang dimiliki pelatihan ini juga sudah memenuhi kebutuhan yang diperlukan para peserta pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) untuk menghadapi masa pensiun. Materinya antara lain *financial quotient, leverage mindset, wisdom living, healthy session*, dan manajemen psikologi.

Menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel terdapat 9 responden sudah memenuhi karakteristik sikap produktif, walaupun masih ada satu responden yang masih belum memenuhi karakteristik sikap produktif, namun masih dapat menumbuhkan sikap produktif pada dirinya.

Program pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP) dalam menumbuhkan sikap produktif pada karyawan PT. Krakatau Steel dari setiap tahapan program pelatihan, sudah berjalan dengan baik, pada tahap kebutuhan pelatihan sudah terpenuhi dengan baik, dan pada pelatihan ini sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Pada tahap desain program pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dan desain pada program pelatihan ini dapat menyesuaikan diri dengan keadaan peserta pelatihan serta sarana prasarana yang ada. Pada tahap pelaksanaan pelatihan sudah berjalan dengan baik dan suasana pelatihan juga sangat baik, pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah di buat. Walaupun saat pelatihan terkadang melebihi jam pulang dikarenakan keadaan yang menyenangkan namun hal ini terjadi hanya pada saat instruktur nya menyenangkan dan dapat membuat peserta pelatihan semangat bertanya. Dan terakhir evaluasi program pelatihan juga berjalan dengan baik semua peserta pelatihan mengikuti aturan untuk mengisi form valuasi yang di berikan.

Diharapkan perusahaan dapat menyiapkan instruktur dari luar KS yang menguasai materi yang dibutuhkan pada pelatihan sehingga setiap instruktur dari KS tidak harus memegang dua materi sekaligus. Kepala dinas *Knowledge Management (KM)* dapat melakukan survei terlebih dahulu kepada peserta **pelatihan** sehingga dapat melakukan sesi konseling pada peserta pelatihan yang memiliki kesulitan dalam menumbuhkan sikap produktif. Dalam tahap program pelatihan pada desain pelatihan diharapkan dinas *Knowledge Management (KM)* dapat lebih banyak mencari tau mengenai metode pelatihan sehingga metode pelatihan tidak monoton dan terdapatnya pembaharuan pada desain pelatihan.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2009. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Sugiono. 2005. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok: PT RAJA GRAFINDO.
- Darmawanaji. 2018. Kegiatan Produktif Dirumah Untuk Anak. Dalam <https://darmawanaji.com/kegiatanproduktif/#:~:text=Istilah%20Produkti%20Menurut%20Para%20Ahli&text=Sedangkan%20menurut%20Bambang%20Tri%20Cahyono,lebih%20baik%20dari%20ada%20hari%20ini.>



UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan