

Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Tenaga Harian Lepas (THL) di PT Sinarmas Desa Pelakar Kabupaten

Bertia Arya Dharma¹, Ermaini², Mustika³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jambi

¹aryadharma@gmail.com, ²ermaini73@gmail.com, ³mustikanabila81@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2025

Disetujui 15 Juni 2025

Diterbitkan 31 Juli 2025

Kata kunci:

Fungsi Manajemen;
Tenaga Harian Lepas;
Pengelolaan

Keywords :

Management Functions;
Daily Freelance
Workers; Workforce
Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan tenaga harian lepas (THL). Fungsi Manajemen terdiri dari perancangan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Keberadaan Tenaga Harian Lepas (THL) sangat penting dalam mendukung operasional perusahaan, khususnya pada sector perkebunan. Pengelolaan manajemen yang kurang baik akan berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data dari observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. penelitian menunjukkan bahwa PT Sinar Mas telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara bertahap. Perencanaan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan lapangan, pengorganisasian sudah mengacu pada struktur kerja yang sudah jelas, pengarahan dilakukan oleh mandor atau supervisor secara rutin, dan pengendalian dilakukan melalui evaluasi kinerja harian dan bulanan. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam komunikasi dan keseimbangan beban kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas manajerial dan sistem pengawasan yang lebih optimal untuk mendukung efisiensi dan kepuasan kerja THL di perusahaan tersebut.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of management functions in the management of daily freelance workers (THL). The management functions consist of planning, organizing, directing, and controlling. The presence of THL is crucial in supporting company operations, especially in the plantation sector. Poor management can negatively affect both productivity and employee welfare. This study uses a qualitative method, with data collected through observation, interviews, and document analysis. The research findings show that PT Sinar Mas has gradually implemented the management functions. Workforce planning is carried out based on field needs, organization is based on a clear work structure, direction is provided routinely by foremen or supervisors, and control is exercised through daily and monthly performance evaluations. However, challenges remain in communication and workload balance. Therefore, strengthening managerial capacity and implementing a more effective monitoring system are necessary to enhance efficiency and job satisfaction among THL in the company.



©2025 Bertia Arya Dharma, Ermaini, Mustika. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel aksesterbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/)).

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah unsur penting dalam mengelola sebuah organisasi. Hal ini menyangkut bagaimana organisasi tersebut dalam memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Adanya MSDM yang baik akan menciptakan tenaga kerja yang baik, inovatif, dan kompeten, sehingga dapat bersaing dalam situasi ekonomi. Peran manajemen sangat penting oleh semua pihak baik perusahaan instansi pemerintah, maupun badan usaha yang lainnya. Dalam manajemen pelaksanaan kegiatan tidak lepas dari beberapa fungsi manajemen. Tanpa adanya penerapan yang baik maka usaha yang dijalankan oleh suatu organisasi tidak akan berkembang ke arah yang lebih baik (Prayogi, 2018).

Tenaga harian lepas (THL) merupakan pekerja yang dipekerjakan dengan sistem harian dan dibayar berdasarkan jumlah hari kerja yang telah dijalankan. Karakteristik tenaga kerja ini berbeda dengan karyawan tetap, baik dari sisi status hukum, hak, maupun tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga harian lepas membutuhkan strategi manajemen yang tepat agar produktivitas perusahaan tetap terjaga, sekaligus memberikan keadilan dan kepastian bagi tenaga kerja itu sendiri.

Dalam dunia kerja manajemen memegang peran yang sangat penting dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Manajemen memiliki proses yang strategis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap setiap unsur. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah pengelolaan tenaga harian lepas dalam artian pekerja yang dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu tanpa terikat kontrak kerja yang panjang yang ada di berbagai sektor.

Kualitas dari sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja dari sebuah organisasi atau instansi dalam suatu pemerintahan. Adanya pengelolaan manajemen terutama manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Adanya pengelolaan manajemen dapat menyangkut bagaimana organisasi tersebut dalam memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Manajemen yang baik akan memperoleh terciptanya tenaga kerja yang produktif, inovatif, dan kompeten sehingga dapat bersaing dalam situasi ekonomi yang terus berubah. Pekerja harian lepas adalah tenaga kerja informal yang memiliki kontribusi terhadap kegiatan operasional di sector pemerintahan maupun swasta. Akan tetapi, kedudukan mereka yang tidak tetap akan membuat mereka rentan terhadap gejolak ekonomi, minimnya pelatihan, serta terbatas dalam mendapatkan jaminan social. Dalam ketidakpastian dalam perekonomian akibat dampak dari pandemi, inflasi, dan perubahan iklim, hal ini akan menjadi fokus untuk memperhatikan pengelolaan PHL itu sendiri (Hendry, 2025).

Setiap perusahaan dalam melakukan kegiatannya memiliki tujuan yang dicapai, dalam mewujudkan tujuan tersebut perusahaan harus lebih teliti dalam memilih strategi. Yang paling utama adalah perencanaan sumber daya manusia yang berfokus pada langkah-langkah tertentu yang dapat diambil oleh manajemen. Tenaga yang tetap dalam menduduki posisinya di berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan serta waktu yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu adanya Tenaga Harian Lepas (THL) akan sedikit membantu para pekerja yang sudah ada sejak lama. Tenaga Harian Lepas dalam kenyataannya digaji masih jauh dari kata cukup. Seiring dengan meningkatnya ilmu pengetahuan yang juga di iringi dengan peningkatan kebutuhan masyarakat terutama dalam hal pelayanan sehingga dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut di butuhkan pekerja yang skill yang memadai. Selain itu perlu adanya tata kelola yang baik untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Harian Lepas (THL) (Irwan, 2019).

PT Sinarmas adalah sebuah perusahaan besar yang beroperasi di bidang perkebunan dan industry berbasis kelapa sawit, yang memiliki banyak cabang usaha yang tersebar di berbagai daerah salah satunya di Desa Pelakar Kabupaten Sarolangun. Perusahaan ini memanfaatkan pekerja harian lepas dalam menjalankan operasionalnya terutama dalam kegiatan lapangan diantaranya memanen, perawatan tanaman, hingga pengolahan. Biasanya mereka dipilih karena fleksibilitasnya dalam menjawab kebutuhan musiman. Dibalik itu semua pengelolaan tenaga harian lepas mempunyai banyak tantangan diantaranya pengelolaan tenaga kerja ini tidak selalu berjalan mulus, misalnya dalam hal perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas, kedisiplinan, pengawasan, serta evaluasi kinerja, ketidakpastian kerja bagi para pekerja, minimnya pelatihan, lemahnya komunikasi antar pihak, serta pengawasannya belum optimal. Dalam hal ini fungsi manajemen berperan penting bahwa para pekerja harian lepas dapat bekerja secara produktif, memperoleh haknya, dan tetap dalam kendali perusahaan. Fungsi manajemen seperti perencanaan dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang tepat, pengorganisasian, membagi tugas sesuai kompetensi, pengarahan dalam memotivasi dan memberikan arahan yang jelas, dan pengawasan untuk memastikan hasil kerja sesuai standar ang berlaku, itu semua berperan sangat penting dalam proses ini. Jika fungsi manajemen tidak berjalan baik, maka akan muncul berbagai masalah, seperti ketidakefisienan penggunaan tenaga kerja, rendahnya produktivitas, hingga tingginya turnover pekerja.

Pada tahap perencanaan perusahaan harus dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja harian, jenis pekerjaan, durasi kontrak, hingga system gaji. Pada tahap ini berperan sangat penting karena pada tahap ini akan menentukan bagaimana proses selanjutnya. Setelah itu pada tahap pengorganisasian dibutuhkan agar tenaga kerja yang dipilih dapat diarahkan pada bagian-bagian yang sesuai dengan skill yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses pengarahan juga berperan penting untuk memberikan informasi, instruksi, motivasi dan bimbingan terhadap para pekerja agar mereka memahami tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dapat berjalan sesuai rencana, sekaligus sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja harian para pekerja. (Tri

Mulia Franchika, dkk, 2024)

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas tenaga harian lepas (PHL). Studi Wahyuni dan Suryani (2024) mengungkapkan bahwa adanya pelatihan serta evaluasi kinerja yang terencana dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja PHL, khususnya di sektor irigasi (Suryani, S., 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian Saputra (2023) yang menekankan bahwa pemberian sistem imbalan yang adil dan adanya peluang pengembangan karier mampu meningkatkan motivasi sekaligus produktivitas pekerja harian lepas (Saputra, 2023). Hal serupa juga ditegaskan oleh Nainggolan dkk. (2023) yang menemukan bahwa iklim organisasi yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas, termasuk bagi pekerja non-permanen seperti PHL (Nainggolan, dkk, 2023).

Penelitian Suryani dan Alfiani (2017) mengenai pelatihan di lingkup pemerintah daerah menunjukkan bahwa program pelatihan yang tepat sasaran berdampak nyata pada peningkatan keterampilan serta hasil kerja pegawai, termasuk tenaga harian lepas. Rangkaian temuan tersebut menegaskan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang optimal tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai tetap, tetapi juga sangat penting bagi pekerja harian lepas yang seringkali kurang diperhatikan dalam aspek pengembangan karier. Oleh karena itu, integrasi strategi MSDM dalam pengelolaan PHL menjadi faktor kunci dalam menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja (Suryani & Alfiani, 2017).

Penerapan fungsi manajemen yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara para pekerja dan pihak manajemen. Walaupun kontraknya bersifat sementara, ketika mereka merasa diperhatikan, diberikan kejelasan tugas, serta dievaluasi secara adil hal tersebut memberikan dampak yang positif dan akan memunculkan semangat kerja yang tinggi dan loyalitas. Dalam hal tersebut setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga harian lepas untuk tidak mengabaikan prinsip-prinsip yang sudah disusun secara terstruktur. Pengelolaan tenaga harian lepas melalui fungsi-fungsi manajemen menjadi salah satu hal yang penting dalam menjaga keberlangsungan operasional dan kualitas kerja suatu perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas menunjukkan bahwa peran MSDM sangat menentukan keberhasilan optimalisasi kontribusi PHL dalam organisasi. Dengan memperhatikan kompleksitas permasalahan yang dihadapi oleh PHL di PT Sinarmas di Desa Pelakar Kabupaten Sarolangun, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana fungsi manajemen dalam mengelola pekerja harian lepas, sehingga dapat memberikan rekomendasi kebijakan dan praktik yang lebih baik di masa mendatang.

Teori Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Terry, 2006). Henry Fayol membagi fungsi manajemen ke dalam lima aspek utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*commanding*), pengoordinasian (*coordinating*), dan pengendalian (*controlling*). Namun, dalam perkembangan teori manajemen modern, fungsi manajemen lebih dikenal dengan empat aspek utama yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC) (Fayol, 1949).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM ini dapat menjelaskan bagaimana pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, termasuk pekerja harian lepas. MSDM yang baik mencakup perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan kinerja. “Manajemen sumber daya manusia berfokus pada peningkatan kemampuan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan mengelola tenaga kerja secara efektif.” Hal tersebut sejalan dengan prinsip bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas di berbagai sector (Hendry, 2025) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2015).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini bersifat kualitatif. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan teori manajemen menurut Henry Fayol membagi fungsi manajemen ke dalam lima aspek utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*commanding*), pengoordinasian (*coordinating*), dan pengendalian (*controlling*). Namun, dalam perkembangan teori manajemen modern, fungsi manajemen lebih dikenal dengan empat aspek utama yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC) (Fayol, 1949), maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara pada penelitian ini dilakukan secara langsung kepada informan yang telah ditentukan sebelumnya yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian ini dan dijawab secara langsung oleh informan.

2. Dokumentasi / kajian pustaka

Adapun dokumen yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu berupa buku-buku, jurnal-jurnal,

3. Observasi

Observasi pada penelitian ini yaitu dilakukan dengan cara peneliti secara langsung turun kelapangan dan melihat secara langsung proses pelayanan di PT Sinarmas di Desa Pelakar Kabupaten Sarolangun terutama mengenai fungsi manajemen dalam pengelolaan tenaga harian lepas (THL) (Josua Walelang dkk, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketidakpastian suatu ekonomi juga mempengaruhi produktivitas pekerja lepas. Pekerja harian lepas sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas pekerja harian lepas. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik akan berakibat dengan meningkatnya produktivitas para pekerja. Fungsi manajemen dalam pengelolaan tenaga harian lepas telah dilakukan secara bertahap sesuai dengan prinsip yang sudah ada yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Surahman, 2025).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah keputusan yang diambil saat ini sebagai kegiatan untuk mempersiapkan tindakan ke depannya. Perencanaan dapat dijadikan penghubung antara tempat satu ke tempat yang lainnya. Oleh karena itu diperlukan rencana untuk mencapai tujuan di masa yang akan datang agar segala kemungkinan yang akan dicapai dapat terlaksana. Perencanaan merupakan bagian penting dalam manajemen. Perencanaan dilakukan dengan menentukan kebutuhan para pekerja harian lepas setiap periode. Yang berdasarkan luas lahan dan jenis pekerjaan seperti pemanenan, pemeliharaan, dan penanaman ulang. Manajemen membuat jadwal kerja dan target harian yang sesuai dengan kondisi yang ada. Dalam tahap ini memiliki fungsi untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Tanpa adanya perencanaan yang baik bisa terjadi adanya kelebihan dan kekurangan tenaga kerja. Yang dapat berdampak pada efisiensi dan produktivitas perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pada struktur organisasi sudah ditetapkan nama-nama yang akan bertanggung jawab di bagian tertentu dan satu petugas yang bertanggung jawab di bidang dan keahliannya masing-masing. Dengan demikian setiap pekerja sudah memiliki tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dalam pembagian kerja dalam setiap bagian dapat berjalan dengan seimbang dan baik. Dalam strukturnya para pekerja memiliki tanggungjawab, tugas, dan fungsinya yang akan dipertanggungjawabkan pada perusahaan. Setelah para pekerja direkrut manajemen melakukan pembagian tugas berdasarkan skill dan pengalaman. Misalnya pekerja yang sudah mempunyai pengalaman di bagian panen ditempatkan langsung pada bagian tersebut. pada struktur kerja lapangan akan ditunjuk seorang mandor sebagai pengawas di lapangan. Dengan adanya pengorganisasian yang baik proses kerja akan menjadi lebih teratur, dan juga menghindari pembagian tugas yang tumpang tindih dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugasnya. Dalam hal ini semua tim atau pekerja terlibat baik pekerja tetap maupun pekerja harian lepas karena pada dasarnya masing-masing pekerja memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri, sehingga diperlukan sinergitas dan kerja sama antara sesama pekerja agar setiap pekerjaan mendapatkan hasil yang maksimal. pengorganisasian memiliki peran penting dalam pelaksanaan kegiatan baik tugas pokok maupun tugas penunjang supaya masing-masing unit dapat terlaksana dengan efektif, efisien, dan produktif dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengarahan

Pada proses ini biasanya manajemen melakukan komunikasi langsung antara aparat desa dan

tenaga harian lepas. Arahan kerja diberikan sebelum kegiatan dimulai, biasanya secara verbal tanpa panduan tertulis. Meskipun pendekatan ini memungkinkan hubungan kerja yang akrab dan cepat, namun sering menimbulkan interpretasi yang berbeda atas perintah kerja. Kurangnya pelatihan atau penyuluhan membuat THL bekerja berdasarkan kebiasaan, bukan standar kerja yang ideal. Akibatnya, kualitas hasil kerja cenderung tidak seragam dan tidak efisien dalam jangka panjang. Dalam menjalankan tugasnya setiap pekerja diberikan arahan tentang kegiatan atau program-program yang akan dicapai ke depannya. Pengarahan akan diberikan oleh manajemen kepada para tenaga harian lepas melalui briefing pagi sebelum melakukan kegiatan. Pengarahan ini mencakup berbagai hal seperti target kerja, standar keamanan, dan prosedur operasional. Selain itu motivasi juga diberikan untuk pekerja harian lepas supaya dapat bekerja secara optimal. Fungsi kegiatan pengarahan ini sangat penting dalam membangun semangat kerja, disiplin, dan keterlibatan tenaga kerja. Adanya arahan juga akan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan kerja di lapangan (Prayogi, 2018).

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu kegiatan seorang pemimpin untuk menjamin supaya pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijaksanaan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan bertujuan untuk mencegah berbagai penyimpangan atau kesalahan, sehingga hal tersebut dapat diketahui lebih awal. Dengan adanya pengawasan memudahkan untuk mengetahui dan mencegah adanya kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan. Maka akan lebih mudah usaha untuk mengatasinya atau memperbaikinya. Dengan lebih mudahnya untuk dilakukan tindakan perbaikan maka diharapkan kesalahan yang sama tidak terulang lagi. Manajemen dan bagian HR melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga harian lepas. Kehadiran, hasil kerja, dan kualitas pekerjaan menjadi indikator utama dalam pengawasan ini. Apabila ditemukan ketidaksesuaian, manajemen memberikan teguran atau pembinaan. Pengawasan bertujuan menjaga kualitas dan kuantitas hasil kerja tetap sesuai standar. Selain itu, pengawasan juga memastikan bahwa SOP perusahaan dipatuhi oleh seluruh tenaga kerja lepas (Tri Mulia Franchika dkk, 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengelolaan tenaga harian lepas (THL) di Desa Pelakar telah menerapkan empat fungsi dasar manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, meskipun masih bersifat sederhana dan informal. Perencanaan dilakukan tanpa data akurat sebagai dasar pengambilan keputusan, pengorganisasian belum memiliki struktur kerja yang tertulis, pengarahan dilakukan secara lisan tanpa panduan dan pelatihan yang memadai, serta pengawasan belum disertai sistem evaluasi kinerja yang objektif. Secara umum, meskipun keempat fungsi manajemen telah dijalankan, implementasinya masih perlu ditingkatkan agar lebih sistematis dan profesional. Penguatan perencanaan berbasis data, penataan struktur organisasi yang tertulis dan jelas, pemberian pelatihan kepada THL, serta pengawasan yang dilengkapi indikator kinerja akan mendukung efektivitas dan efisiensi kerja THL di Desa Pelakar.

DAFTAR PUSTAKA

- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.
- Hendry, S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja Harian Lepas Di Tengah Ketidakpastian Ekonomi Di Kota Tangerang. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, Vol. 5(1).
- Irwan. (2019). *Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Tenaga Harian Lepas (THL) Di Puskesmas Ma'arang Kabupaten Tangkep*.
- Josua Walelang, D. (2023). Efektivitas Tenaga Harian Lepas Dalam Mendukung Pelaksanaan Tugas Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado. *Jurnal Governance*, Vol. 3(No. 1).
- L., Suryani & Alfiani, I. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Keberlanjutan*, 3(1), 15–22., 3((1)), 15–22.
- Nainggolan, M. Y., Lumanauw, B., & Mintardjo, C. (2023). Pengaruh iklim organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11((1)).
- Prayogi, P. (2018). *Fungsi Manajemen Dinas Lingkungan Hidup Dalam Pengelolaan Sampah Di Kota*

Bekasi.

- Saputra, A. (2023). Pengaruh sistem imbalan dan pengembangan karir terhadap produktivitas pekerja harian lepas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5((2)).
- Surahman, H. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja Harian Lepas Di Tengah Ketidakpastian Ekonomi Di Kota Tangerang. *Indonesian Journal Of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, Vol. 5(No. 1).
- T, Suryani, S., W. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Harian Lepas Irigasi Di Kabupaten Buleleng. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7((1)), 45–52.
- Terry, G. R. (2006). *Principles Of Management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Tri Mulia Franchika, D. (2024). Fungsi Pengawasan Melekat Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *JIADS*, Vol. 19(No. 2).
- Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.