

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DALAM PENINGKATAN PRODUKTIFITAS
DI LEMBAGA PENDIDIKAN**

Muli Prima Aldi M

primaastroid86@gmail.com

Abstract

The better the education of a nation, the better the quality of a country, which is a general assumption regarding a nation's education program. In fact, education describes the group activities of a group of teachers and other educational personnel carrying out education in collaboration with interested people. In essence, education has the principles of movement in matter, interaction, innovation and ideals. Education in the individual's view is the cultivation of the wealth or potential that exists in each individual so that it is useful for the individual himself and can be presented to society. Meanwhile, in the community's view, it is the inheritance of culture and the development of potential. The above illustrates that advanced education is supported by good and superior resources, both planning, management and development of human resources in educational organizations. Management of organizational human resources is very dependent on the quality of the people in it, organizational leadership is the starting point of change where a pattern of leader behavior attempts to influence others to achieve the goals set in education.

Kata kunci: *Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan*

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadikan manusia sebagai pembawa perubahan yang ditunjukkan pada upaya menumbuhkan kembangkan kesadaran pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan sendiri merupakan usaha seseorang dalam rangka merubah tingkah laku individu dalam kehidupan pribadinya atau kehidupan masyarakat dan alam sekitarnya.¹ Sehubungan perubahan pendidikan visi pendidikan hendaknya diarahkan guna menyesuaikan terhadap perubahan pandangan bahwa pendidikan harus mengenali siapa pelanggannya dan dari pengenalan pendidikan memahami aspirasi dan kebutuhan. Setelah diketahui aspirasi dan kebutuhan baru dapat diketahui kemana pendidikan ini akan berjalan dengan sumber daya manusia yang baik.²

¹ Muhmidayeli, *Teori –Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Bandung, Refika Aditama, 2014, hlm. 44

² Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan(Problematika, Solusi, dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia)*, Jakarta: Bumi Aksara 2007, hlm.5

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRANHalaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Secara aksiomatik bahwa tidak ada organisasi yang bergerak dalam keadaan terisolasi salah satu konsekuensi logis manajemen sumber daya manusia harus peka terhadap berbagai perubahan yang terjadi sekitar organisasi karena perubahan yang terjadi menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik.³ berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia dapat bersifat eksternal, organisasional maupun professional, pemahaman hakikat berbagai jenis tantangan tersebut dan berbagai teori sebagai instrument menghadapinya secara efektif.⁴

PEMBAHASAN

Pendidikan merupakan menjadi tolak ukur dari suatu bangsa terkait dengan kemajuan dan kemunduran suatu negara, hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mumpuni semakin baik sumber daya manusia semakin baik pula kualitas suatu negara. Secara factual pendidikan menggambarkan aktifitas sekelompok orang baik guru maupun tenaga kependidikan lainnya melaksanakan pendidikan . pendidikan ialah muatan, arahan pilihan yang ditetapkan sebagai wahana pengembangan masa depan anak didik yang tidak terlepas dari control manusia sebagai pendidik.⁵ Pengangkatan derajat produk mutu dan proses pendidikan mengacu pada a) baik atau tidaknya sumber daya, b) keterpenuhan kriteria masukan material pendidikan, c) keterpenuhan perangkat lunak pendidikan berupa regulasi/aturan lainnya, d) mutu masukan berupa harapan dan kebutuhan⁶

1. Perencanaan dan pengelolaan Sumber daya Manusia

Dalam hal ini Sumber daya manusia menjadi awal dari perubahan paradigma berfikir guna peningkatan suatu produktifitas dalam lembaga pendidikan, tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik yang dimiliki manusia. perencanaan sumber daya manusia atau *Human Resources Planning* merupakan fungsi utama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. Dalam perencanaan ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar control.

Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulations of pro-prosed activation believed necessary to achive desired result"

³ P. sondang siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara , 2016, hlm 35

⁴ Ibid.hlm.36

⁵ Saiful Bahri Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta 2000, hlm.3

⁶ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi Kelembaga Akademik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006, hlm.53

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan.⁷ *Planing is the Representation of anything draw on a plan and forming a map or chart (the plan of a town).Disposition of part according to certain design.* (rencana diartikan sebagai pernyataan dari segala sesuatu yang dikehendaki yang di gambarkan dalam suatu pola atau peta-peta,*chart*, atau pernyataan dari bagian-bagiannya sesuai dengan pola tertentu. Salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang yang akan dikerjakan dimasa depan. Apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi focus ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan, tepat dalam hubungan ini meski dilihat secara kontekstual dalam arti dikaitkan dengan penunaian kewajiban sosial organisasi, pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.⁸

Perencanaan sumber daya manusia tidak bisa di percayakan hanya kepada tenaga-tenaga profesional yang menangani masalah-masalah kepegawaian saja melaikan harus melibatkan manajer yang memimpin pada satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi utama. Perencanaan (*planning*) sumber daya manusia sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut guna melaksanakan rencana terpadu organisasi, perencanaan sumber daya manusia juga proses meramalkan kebutuhan akan kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar dapat mengambil langkah-langkah untuk menjamin kebutuhan dapat terpenuhi. Adapun tujuan dari perencanaan sumber daya manusia, menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi suatu jabatan, a)menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya, b) menghindari terjadinya missmanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, c) mempermudah koordinasi, d) integrasi dan sinkronisasi sehingga produktifitas meningkat, e) menghindari kelebihan dan kekurangan karyawan, f) pedoman menetapkan program (penarikan, seleksi pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan), g)

⁷ P. Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber daya manusia, Jakarta : Bumi Aksar 2016, hlm. 249

⁸ P. sondang siagian, *Manajemen...*, hlm.42

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

pedoman dalam mutasi (vertical/horizontal) dan pensiun karyawan, h) menjadi dasar melakukan penilaian karyawan.⁹

Manfaat perencanaan sumber daya manusia dalam berbagai situasi dan keterbatasan memiliki paling sedikit enam manfaat yang dapat diambil dari suatu perencanaan yang mantap antara lain *Pertama* : Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Merupakan hal yang wajar bahwa apabila seorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkan berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang. Kegiatan ini dilakukan dengan menginventarisasi tentang sumber daya manusia yang telah ada dalam organisasinya antara lain: jumlah tenaga kerja yang ada, berbagai kualifikasinya, masa kerja masing-masing, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki baik karena pendidikan formal maupun karena program pelatihan yang pernah diikuti, bakat yang masih perlu dikembangkan, minat pekerja yang bersangkutan terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaannya sekarang.

Hasil inventarisasi ini sangat penting minimal memiliki kepentingan dimasa depan antara lain: promosi orang-orang tertentu mengisi lowongan jabatan yang lebih tinggi jika karena berbagai sebab terjadi kekosongan, peningkatan kemampuan melaksanakan tugas yang sama. *Kedua* : melalui perencanaan sumber daya yang matang, produktifitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian tertentu seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan organisasi. Tidak dapat disangkal bahwa peningkatan produktivitas kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi mutlak perlu dijadikan sasaran perhatian manajemen. Perhatian dan usaha demikian penting antara lain : penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa potensi para karyawan belum selalu sepenuhnya digali dan dimanfaatkan. Artinya bisa terdapat kesenjangan antara kemampuan afektif dan riil dengan kemampuan potensial, selalu terjadi perubahan dalam produksi barang dan jasa yang dihasilkan organisasi baik karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun karena perubahan tuntutan para konsumen dalam arti mutu kuantitas dan bentuk sesuai dengan perkembangan waktu, bentuk jenis serta intensitas persaingan antar berbagai organisasi ada kalanya terjadi persaingan yang tidak sehat dan mungkin saja meningkat. Dengan demikian jelas terlihat bahwa terdapat kaitan yang sangat erat antara peningkatan produktifitas dengan pencapaian dan sasaran organisasi. *Ketiga* : Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa

⁹ P. Malayu Hasibuan, Manajemen..., hlm. 250

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

depan baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktifitas baru. Titik yang tidak boleh dilupakan dari organisasi dalam memperoleh tenaga-tenaga baru ialah : tujuan dan strategi yang ingin dicapai dalam satu kurun waktu tertentu dimasa depan, tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi dilihat bukan hanya dari segijumlah dan tugasnya sekarang akan tetapi juga potensi yang dimilikinya yang perlu dan dapat di kembangkan sehingga nanti mampu melaksanakan tugas barunya, kebijaksanaan yang dianut organisasi tentang “ *lateral entry points*” kejelasan apakah pengisian di utamakan oleh tenaga kerja yang sudah ada dalam organisasi.selain itu estimasi yang tepat tentang perubahan-perubahan yang di perkirakan akan terjadi. *Keempat* : penanganan informasi ketenagakerjaan mencakup :jumlah tenaga kerja yang dimiliki, masa kerja setiap pekerja, status perkawinan dan tanggungan, jabatan yang pernah dipangku, tenaga karier yang pernah dinaiki, jumlah penghasilan, keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki para pegawai, informasi lainnya terkait kekayaan pegawai. Informasi komprehensif demikian ini di perlukan tidak hanya oleh setiap satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia namun seluruh satuan kerja. Pemilikan informasi seperti ini akan sangat membantu satuan-satuan kerja dalam memberikan pelayanan kepada para anggotanya seperti perencanaan karier masing masing. Juga bermanfaat secara maksimal tenaga kerja yang sudah ada dan menyusun rencana ketenaga kerjaan yang tepat. *Kelima* : seperti pada umumnya dilakukan kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan yakni berupa penelitian. Berdasarkan bahan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti : permintaan pemakaian tenaga kerja atas tenaga kerja dilihat dari segi (jumlah, jenis kualifikasi dan lokasinya), jumlah pencari pekerjaan beserta bidang (keahlian, keterampilan, latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji dan lainnya). *Keenam* : rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu aspek program kerja adalah pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Tanpa perencanaan sumberdaya manusia sukar menyusun program kerja yang realistic.¹⁰

Manfaat lain dari perencanaan a) organisasi memperoleh dan menggunakan sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai tujuan, b) anggota organisasi melaksanakan aktivitas secara konsisten dengan tujuan dan prosedur yan telah ditetapkan, c) memonitor dan mengukur kemajuan guna

¹⁰ P. sondang siagian, *Manajemen...*, hlm.44-48

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga tumbuh kegiatan yang kreatif dan korektif bila kemajuan yang diperoleh tidak memuaskan¹¹

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat perencanaan (planning) yang merupakan rancangan awal dari program-program sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi, pengorganisasian (organizing) yang merupakan perwujudan lanjutan dari perencanaan maka penetapan juga organisasi beserta orang-orang yang melaksanakannya, penggerakan (*actuating*) tindak lanjut dari perencanaan dan pengorganisasian yang merupakan fungsi penting merupakan langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja secara efektif dan efisien, pengawasan (*controlling*) yang merupakan pengawasan dengan melakukan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sumber daya manusia yang dirumuskan berdasarkan analisis dan tujuan organisasi¹². organizing sendiri merupakan proses membantu sumber daya manusia dalam bekerja bersama sama secara efektif¹³

Mengelola sumber daya manusia pada dasarnya organisasi sangatlah tergantung pada kualitas orang-orang yang ada didalamnya, kepemimpinan organisasi merupakan suatu pola perilaku seseorang dalam hal ini berusaha untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴ Manajemen sumber daya manusia hadir menjadi guna memastikan bahwa organisasi memiliki angkatan kerja yang berkualitas, mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kompeten sangatlah penting bagi kesuksesan organisasi. Kemajuan organisasi di tentukan oleh pengelolanya diantaranya pemimpin berperan selaku motor penggerak dalam organisasi, pemimpin mengimbangi persaingan, meningkatkan produktivitas, mengambil keputusan guna melayani¹⁵. Manajemen sumber daya manusia menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif organisasi, banyak penelitian dari berbagai sumber baik tingkat nasional maupun multi nasional menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat memberikan kemajuan bagi organisasi melalui keunggulan bersaing yang diciptakan oleh

¹¹ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan teori dan Aplikasi*, Jakarta : Ar-Ruzzmedia, hlm. 31

¹² Agus suyatno dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi*, Yogyakarta : Mirra Buana Media, hlm 4-5

¹³ George R TERRY & Leslie W. Rue *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005 hlm 82

¹⁴ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya 2009, hlm.108

¹⁵ Wahyudi, Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2015 hlm 2

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

orang-orang yang berkualitas, selanjutnya manajemen sumber daya manusia bagian penting dari strategi organisasi, meraih keunggulan kompetitif melalui karyawan mengharuskan seorang manajer mengubah pandangannya terhadap para pekerja dengan menjalin hubungan kerja yang baik memperlakukan sebagai mitra bukan sebagai biaya yang harus dihindari.

Pada dasarnya kesuksesan selalu bermula dari orang-orang dengan menghargai pada pekerja, baik ide maupun perbedaannya, dapat menjadi salah satu jalan menuju pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mendorong kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa praktik kerja yang baik dapat meningkatkan nilai organisasi¹⁶ dalam organisasi pendidikan berbeda dengan organisasi perusahaan salah satunya masukan berupa manusia yang melakukan proses pendidikan manusia dan hasil luaran yang diharapkan juga manusia karena itu dalam organisasi pendidikan perlu diciptakan suasana kerja diantara orang-orang yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan tanpa mengorbankan unsur-unsur manusiawi yang terlibat dalam unsur pendidikan¹⁷

Pendekatan pengembangan organisasi pendidikan dalam peningkatan sumber daya manusia dimaksudkan guna menggerakkan seluruh organisasi agar berfungsi pada tingkat yang lebih tinggi sambil meningkatkan prestasi kerja/produktivitas kerja dan kepuasan para anggota organisasi¹⁸

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan pimpinan organisasi dimulai dengan 1) memahami pekerja semakin banyak sumber daya manusia maka semakin banyak motivasi yang diberikan untuk membantu mereka tumbuh dan mengembangkan sumber daya, 2) mengembangkan rencana, bila kita telah mempertimbangkan bahwa sumber daya manusia yang ada telah termotivasi guna mendapatkan keterampilan baru maka rencana harus menyangkut penambahan satu atau dua penugasan menantang dengan pelatihan formal untuk mencapainya, pendekatan yang dilakukan mesti dikemas dalam rencana yang matang 3) taktik pengembangan sumber daya manusia, taktik ini berupa *job redesign* (mendesain ulang

¹⁶ hery. *Pengantar Manajemen, Mengenal Serta Memahami Secara Lebih Cepat dan Mudah Mengenai Intisari Konsep Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Grasindo, 2018, hlm.144-145)

¹⁷ Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2015. hlm 6

¹⁸ HB Siswanto, *Pengantar manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara : 2007, hlm.106

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

pekerjaan), *delegation* (delegasi), *skill training* (pelatihan keterampilan), *career development* (pengembangan karier)¹⁹

Meyangkut Pengalaman banyak organisasi pendidikan menunjukkan program pengenalan sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa pegawai baru serta merta menjalankan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai memerlukan yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas. Pengembangan sumber daya manusia ialah penyiapan sumber daya manusia atau karyawan memikul tanggung jawab yang lebih dalam organisasi.²⁰ Disinilah letak pentingnya pengembangan sumber daya manusia . tujuan pengembangan sumber daya manusia antara lain a) *productivity* (dicapainya produktivitas personel dan organisai),b) *quality* (melaksanakan sumber daya manusia), c) *human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia), d) *moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel), e) *indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung), f) *health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik) g) *obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel), h) *personal growth* (meningkatkan kemampuan individu)²¹

Bagi organisasi setidaknya ada tujuh manfaat dari penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Pertama* : peningkatan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan , karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama pada satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasisehingga organisasi bergerak sebagai mana mestinya sebagai suatu kesatuan yang utuh. *Kedua* : terwujudnya hubungsn yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenag, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif. *Ketiga* : terjadi proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manager. *Keempat* : meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi. *Kelima* : mendorong sikap

¹⁹ wibowo, Wibowo, *Manajemen kinerja edisi kelima*,Depok : PT. Raja Gravindo Persada, 2017,hlm. 366

²⁰ H. sadili samsudin, Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia 2019, hlm.107

²¹ Ibid,hlm. 109

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif. *Keenam*: memperlancar jalannya komunikasi efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya. *Ketujuh* : penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi.²²

Disamping manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang baik tentunya bermanfaat pula bagi para anggota organisasi, paling tidak ada sepuluh manfaat antara lain: **a)** membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik, **b)** meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya, **c)** terjadi internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional, **d)** timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kinerjanya, **e)** peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, **f)** tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual, **g)** meningkatnya kepuasan kerja, **h)** semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, **i)** makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri, **j)** mengurangi ketakutan-ketakutan menghadapi tugas-tugas baru²³ Seperti telah disinggung diatas, manfaat besar lainnya yang dapat diambil dari penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara anggota organisasi hal ini terjadi karena: **a)** terjadinya proses komunikasi yang efektif, **b)** adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan, **c)** ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normative, baik yang berlaku umum dan ditetapkan instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus dilingkungan suatu organisasi tertentu, **d)** terdapat iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai, **e)** menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya. Dari berbagai manfaat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi merupakan hal yang mutlak dilakukan untuk pencapaian tujuan dari suatu organisasi²⁴

Langkah langkah ditempuh untuk untuk mengambil manfaat dari para pakar pelatihan dan pengembangan *pertama pemenuhan kebutuhan*, merupakan kenyataan bahwa anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pelatihan dan dan pengembangan merupakan beban bagi

²² Sondang P Siagian, *Manajemen ..*, hlm 183

²³ Ibid, hlm.184

²⁴ Ibid, hlm.185

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRANHalaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

organisasi. Artinya pelatihan dan pengembangan tertentu diselenggarakan bila memang kebutuhan itu memang ada. Penentuan kebutuhan tersebut mesti berdasarkan analisis yang tepat yang mesti mampu mendiagnosa masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan timbul dimasa akan datang. *Kedua penentuan sasaran*, berdasarkan analisis akan pelatihan dan pengembangan berbagai sasaran ditetapkan. Sasaran tersebut dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku yang merupakan sebagai tolak ukur untuk menentukan berhasil tidaknya program pelatihan dan pengembangan serta sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pelatihan yang akan digunakan. Kejelasan sasaran juga akan berguna dalam hal program dan pelatihan bila umpan balik pelatihan tidak maksimal dan dijadikan evaluasi guna penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan pada program berikutnya. *ketiga penentuan program*, dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas di ketahui apa yang hendak dicapai . salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja pada hal sangat dibutuhkan saat bertugas dengan baik bahkan di maksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru hingga sangat memungkinkan yang diperlukan ialah perubahan sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas. Dalam penyelenggaraan ini musti terpenuhi semua kepentingan organisasi yang tercermin pada peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuannya serta kepentingan para pegawai peserta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi dan melaksanakan tugasnya dengan baik yang telah dipercayakan kepadanya. *Keempat prinsip-prinsip belajar*, pada akhirnya hasil yang dicapailah yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan. *Kelima pelaksanaan program*, perlu ditekankan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sangat situasional sifatnya dengan penekanan dan perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta , penerapan prinsip-prinsip belajar akan berbeda dengan aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar. *Keenam penilaian pelaksanaan program*, pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan terjadi proses transformasi. Proses itu berlangsung baik bila terjadi peningkatan kemampuan melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja²⁵

²⁵ Ibid, hlm 186-190

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRANHalaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Penilaian yang diselenggarakan meski secara sistematis yang mengambil langkah langkah sebagai berikut **a)** penentuan kriteria evaluasi ditetapkan bahkan sebelum suatu program pelatihan dan pengembangan diselenggarakan dengan tolak ukur yang jelas berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan produktifitas kerja dalam posisi atau jabatan, **b)** penyelenggaraan suatu tes untuk mengetahui tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pekerja sekarang guna memperoleh informasi tentang program pelatihan dan pengembangan apa yang dapat diselenggarakan, **c)** pelaksanaan ujian pasca pelatihan dan pengembangan untuk melihat apakah memang terjadi transformasi yang diharapkan atau tidak dan apakah transformasi tersebut tercermin dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing pegawai, **d)** tindak lanjut yang berkesinambungan²⁶ Salah satu tolak ukur penting dalam menilai berhasil tidaknya suatu program pelatihan dan pengembangan apabila transformasi yang diharapkan memang terjadi untuk kurun waktu yang cukup panjang dimasa depan tidak hanya segera setelah program tersebut selesai diselenggarakan. Hal ini sangat penting mendapat perhatian karena memang benar bahwa hasil suatu program pelatihan dan pengembangan tidak selalu terlihat dengan segera.

3. Tantangan di berbagai bidang Sumber daya manusia

Kiranya tidak akan menjadi pernyataan klise apabila dikatakan bahwa perencanaan pada umumnya dan perencanaan sumber daya manusia khususnya mutlak perlu guna lebih menjamin bahwa setiap organisasi semakin mampu memperhitungkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kehidupan organisasi yang bersangkutan dimasa depan. Dengan perkataan lain setiap organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasional, termasuk tantangan di sumber daya manusia. Pada dasarnya tantangan manajemen sumberdaya manusia yang pada waktunya tercermin dari perencanaan dapat di kategorikan pada tiga jenis utama: tantangan bersifat eksternal yang meskipun tidak menyangkut langsung pada sumber daya manusia namun berdampak kuat, tantangan bersifat internal, dan situasi ketenaga kerjaan dalam organisasi bersangkutan sendiri.

a) Tantangan eksternal

Yang dimaksud tantangan eksternal merupakan berbagai hal pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya, akan tetapi harus diperhitungkan karena pertumbuhan dan perkembangan itu berpengaruh baik secara positif maupun negative terhadap organisasi. Tantangan tersebut antara lain *bidang ekonomi* : tidak dapat disangkal bahwa situasi perekonomian secara makro meski di perhitungkan dalam organisasi fluktuasi yang

²⁶ Ibid, hlm 202

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

terjadi (inflasi, stagfkasi, resesi, depresi, tingkat pengangguran, tingkat suku bunga dan lainnya) merupakan aspek ekonomi yang harus diperhitungkan. harus diakui bahwa tidak mudah memperhitungkan faktoor- faktor tersebut. Alasannya dewasa ini ekonomi di tandai ketergantungan bukan hanya pada tingkat domestic akan tetapi pada tingkat multilateral, regional bahkan global. Bahwa resonaansi suatu gejala ekonomi di suatu negara atau wilayah terasa dengan ssegera di wilayah lain .

Bidang sosial : merupakan kenyataan bahwa selalu terjadi pergeseran nilai-nilai sosial yang dianut suatu masyarakat. Ada kalanya pergeseran itu berdampak langsung terhadap manajemen sumber daya manusia da nada pula berdampak tidak langsung salah satu pergeseran nilai tentang persepsi peranan wanita. Dalam masyarakat persepsi dominan peranan wanita yang telah menikah adalah sebagai pendamping suami dan ibu rumah tangga bukan sebagai pelaku pencari nafkah apalagi pencari nafkah utama. Pergeseran nilai tersebut terjadi merupakan kenyataan bahwa dewasa ini berkat terbukanya kesempatan yang sama bagi pria dan wanita untuk memperoleh pendidikan hingga jenjang tertinggi semakin banyak wanita berkarier dalam berbagai bidang profesi bahkan di berbagai bidang menduduki jabatan puncak baik di dalam dan diluar pemerintahan. Artinya banyak wanita karier yang berkarya dalam aneka ragam organisasi karena keinginan mengabdikan pengetahuan kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Bidang Politik : resonansi perubahan yang terjadi di bidang politik terasa pula pada bidang dan segi kehidupan pada tingkat individu ,tingkat organisasi, tingkat masyarakat dan bahkan juga pada tingkat negara. Seperti perubahan pemegang kendali kekuasaan pemerintahan negara baik secara demikratik maupun secara non demikratik. Peristiwa –peristiwa besar berdampak pada masyarakat baik secara mikro maupun secara makro yang mempengaruhi suatu organisasi.

Bidang perundang-undangan. : telah di ketahui eksistensi dan keberlangsungan hidup suatu organisasi di tentukan pula ketaatannya pada berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bidang Teknologi : pemanfaatan teknologi secara tepat akan meningkatkan efisiesi dan produktifitas kerja suatu organisasi. Dalam kaitan ini tantangan yang di hadapi oleh manager ialah bagai mana memafaatkan kemajuan dan perkembangan teknologi yang sangat pesat tanpa mengorbankan manusia dan organisasi. Godaan besar dihadapi oleg manager berkisar pada berubahnya orentasi manajerial dari manusia sentris menjadi teknologi sentris, godaan ini semakin besar bila efesiensi

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

dan produktifitas yang digunakan sebagai kriteria utama dalam mengukur keberhasilan manajemen, keunggulan tertentu antara lain : kemampuan bekerja dengan cepat, kemampuan kerja secara akurat, tidak mengenal lelah, tidak mengajukan berbagai tuntutan, tidak terlibat dalam berbagai konflik, tidak melancarkan pemogokan. Selain teknologi sering timbul persepsi bahwa pemanfaatan teknologi mutakhir berakibat tergesernya manusia dalam proses produksi. Terdapat kecenderungan dalam bidang teknologi yang merupakan tantangan *pertama* dalam kegiatan perkantoran dewasa ini orang sudah berbicara mengenai kantor tanpa kertas yang sudah digantikan dengan penggunaan perangkat lain. *Kedua* : berkat kemajuan teknologi yang digabungkan dengan teknologi komunikasi di perkiraan akan semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh para pegawai dirumah sendiri. Artinya pegawai tetap tinggal dirumah dan tidak pergi ke kantor dan menyelesaikan tugas-tugasnya di kediamannya sendiri melalui jaringan komunikasi yang on line/ jaringan komunikasi elektronik. *Ketiga* : semakin banyak kegiatan rutin yang dilakukan oleh robot yang populasinya semakin meningkat.

b) Tantangan Internal

Berangkat dari pendapat bahwa setiap organisasi ingin melestarikan keberadaannya, logis untuk mengasumsikan bahwa organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya menyelenggarakan semua fungsi organisasi dengan tingkat efisiensi, efektifitas dan produktifitas tinggi. Salah satu faktor tantangan internal ialah : rencana strategic, anggaran, estimasi produksi usaha dan kegiatan baru, rancang bangun organisasi dan tugas pekerjaan.

Rencana strategic : sesungguhnya setiap keputusan yang diambil oleh manajemen pasti berpengaruh pada perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia semakin tinggi nilai strategic suatu keputusan, semakin besar pula pengaruhnya terhadap sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan

Anggaran : telah umum diketahui bahwa anggaran merupakan program kerja suatu organisasi untuk satu kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam bentuk uang. Anggaran merupakan cerminan dari komitmen manajemen terhadap usaha pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Memang tidak menjadi ukuran bila anggaran kurang menjadi penyebab berkurangnya komitmen dari pencapaian suatu tujuan sebelumnya.

Estimasi produksi dan penjualan : dalam menentukan rencana produksi dan volume penjualan, banyak faktor yang mesti diperhatikan suatu organisasi.

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRANHalaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>**c) Situasi ketenagakerjaan Internal**

Para perencana professional di bidang ketanakerjaan dalam suatu organisasi harus pula memperhitungkan situasi ketanakerjaan dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dipastikan bahwa situasi ketanakerjaan internal itu tidak berada pada posisi static berbagai faktor penyebabnya antara lain pensiunan, adanya pegawai yang berhenti karena pension, adanya karena pemensiunan, terjadi pemutusan hubungan kerja, meninggal dan sebagainya²⁷

4. Produktifitas Dan Efisien Dalam Sumber Daya Manusia

Peningkatan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan serta meningkatkan sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.²⁸ Produktifitas mengandung dua konsep utama yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya manusia sedangkan efektifitas mengukur hasil mutu pelayanan. sementara produktifitas menurut Gaspersz dalam buku manajemen produktifitas total ialah berkaitan dengan pembuatan output secara spesifik menunjuk pada hubungan antara output dan input yang di pergunakan dalam menghasilkan output.²⁹

Jelas bahwa produktifitas merupakan perbandingan antara bahan, waktu dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Lingkup perbaikan produktifitas antara lain : fleksibilitas dalam prosedur pelayanan sipil, sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan, desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit- unit yang sama , pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kerja dan standar kerja untuk memonitor produktivitas, konsolidasi pelayanan-pelayanan, penggunaan model-model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan masalah-masalah konservasi energy lainnya dan *recycling projects*³⁰ Produktifitas dipengaruhi oleh 1) *knowledge* (pengetahuan), 2) *skill* (keahlian), 3) *abilities*, 4) *attitudes*, 5) *behavior*. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan semakin meningkat. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi yakni ditinjau dari dimensi

²⁷ Ibid, 49-57²⁸ h. sadili samsudin, *Manajemen...*, hlm 108²⁹ Agus Suyatno, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi*, Yogyakarta : Mirra Buana Media, 2020 , hlm 214³⁰ Ibid, hlm 214

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

individu melihat keterkaitan produktivitas dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas ialah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemari, dan hari esok lebih baik dari hari ini, ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas merupakan upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan yang berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi selalu berfikir dan berorientasi serta bertindak mendayagunakan produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara input dan output.³¹

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Agnora mengatakan ada sepuluh faktor yang sangat diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (1) pekerjaan yang menarik (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

Sedangkan menurut Simanjuntak mengatakan faktor produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua yakni 1) menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan, 2) sarana pendukung meliputi a) lingkungan kerja (produktivitas, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja), b) kesejahteraan karyawan (manajemen dan hubungan kerja)³² sedangkan menurut Muhdarsyah yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja ialah 1) tenaga kerja, 2) seni serta ilmu manajemen 3) modal dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan sangat penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja³³ Manfaat dari penilaian sumber daya manusia Sinungan mengatakan manfaat dari pengukuran produktivitas kerja yakni umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas, evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian seperti pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya, menetapkan keputusan-keputusan, kebutuhan latihan dan pengembangan, mengetahui

³¹ Ibid, hlm. 216

³² Ibid, hlm. 217

³³ Ibid, hlm. 217

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

penyimpangan-penyimpangan proses staffing, mengetahui ketidak akuratan informal, memberi kesempatan kerja yang adi.³⁴

KESIMPULAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang tidak dapat terpisahkan serta musti dimiliki suatu organisasi hal ini merupakan investasi terpenting yang harus dilakukan terutama dalam peningkatan produktivitas oleh organisasi pendidikan. Seberapa besar investasi terhadap sumber daya manusia mempengaruhi peningkatan dan efisiensi dari organisasi tersebut Artinya pilihan yang tersedia bukan antara pengembang sumber daya manusia atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana melalui penggunaan teknik pengembangan apa. Bahkan sesungguhnya pertanyaan ini musti dijawab organisasi pemerintahan negara secara nasional terutama pada bidang pendidikan . Alasan fundamental untuk mengatakan demikian ialah untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun menjawab tantangan masa depan dalam pengembangan sumber daya manusia yang merupakan keharusan mutlak pada lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- B Siswanto H, *Pengantar manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara : 2007
- B Uno Hamzah, *Profesi Kependidikan(Problematika, Solusi, dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia)*, Jakarta: Bumi Aksara 2007
- Danim Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi Kelembaga Akademik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006
- Hasibuan P. Malayu, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksar 2016
- Hery, *Pengantar Manajemen, Mengenal Serta Memahami Secara Lebih Cepat dan Mudah Mengenai Intisari Konsep Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Grasindo, 2018
- Muhmidayeli, *Teori –Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Bandung, Refika Aditama, 2014
- Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya 2009
- P. Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara , 2016
- R. Terry George, Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Sagala Saiful Bahri, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta 2000
- Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia

³⁴ Ibid, hlm. 218

JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

2019

Suyanto Agus, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi*, Yogyakarta : Mirra Buana Media, 2020

Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2015

Wibowo, *Manajemen kinerja edisi kelima*, Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 2017

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, Bandung : Alfabeta, 2009

Zazin Nur, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori dan Aplikasi*, Jogjakarta: Ar Ruzzmedia, 2011

Statistikian. "Pengertian Dan Penjelasan Metodologi Penelitian - Lengkap - Uji Statistik," 2020. <https://www.statistikian.com/2016/11/metodologi-penelitian.html>.

Teknik penulisan daftar pustaka, menggunakan sistem sitasi *Chicago Manual of Style 17th edition (full note, no ibid)*