

Konsep Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Efektif di Lembaga Pendidikan

Sary Zuanda¹, Syuhada², Ramli Saputra³, Afriza⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: saryzuanda1999@gmail.com¹, adasuhada894@gmail.com²,
saputraramli814@gmail.com³, afriza@uin-suska.ac.id⁴

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, sangat penting untuk mencapai tujuan tertentu dalam pengembangan organisasi bisnis dan pelayanan sosial. Pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai melalui pelatihan, yang biasanya diberikan oleh penyedia layanan sosial dengan tujuan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Kettner, ada lima fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pengembangan SDM, pembiayaan, dan sistem informasi. Fokus pelatihan ini adalah manajemen pengembangan SDM. Pekerja sosial dan konsultan ketenagakerjaan harus memahami konsep ini. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Hasilnya menggambarkan bagaimana tujuan pelatihan ditetapkan, dilaksanakan, dan menghasilkan hasilnya. Diharapkan temuan penelitian ini akan bermanfaat untuk evaluasi.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pengembangan, Pelatihan

Abstract

Human resource development is an important component in increasing the efficiency of human resources, it is very important to achieve certain goals in the development of business organizations and social services. Human resource development can be achieved through training, which is usually provided by social service providers with the aim of improving human resource performance. According to Kettner, there are five management functions: planning, organizing, human resource development, financing, and information systems. The focus of this training is HR development management. Social workers and employment consultants must understand this concept. This research is qualitative research that uses a descriptive approach. The results describe how training objectives were set, implemented, and produced results. It is hoped that the findings of this research will be useful for evaluation..

Keywords : *Human Resources, Development, Training*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya, terutama dalam hal sumber daya manusia, sangat penting. mereka memainkan peran utama dalam memperoleh tujuan perusahaan. Sumber daya manusia, yang merupakan aset perusahaan, harus dipertahankan dan dikembangkan dengan baik agar mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap keberlangsungan perusahaan. Perusahaan setidaknya harus memiliki sumber daya manusia yang mampu dan bisa meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka untuk kepentingan bisnis. Satu-satunya cara untuk mewujudkan kuantitas dan kualitas potensi manusia adalah melalui pengembangan sumber daya manusia, seperti yang akan saya jelaskan nanti. Karena sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari kehidupan, hal ini diperlukan.

Pada dasarnya, pelatihan adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu, pengetahuan tentang bagaimana orang belajar diperlukan untuk melatih karyawan. Dalam perusahaan yang berfokus pada produktivitas, pendidikan dan pelatihan adalah hal terpenting. Semua orang mendapatkan dukungan dan instruksi. Dalam situasi seperti ini, belajar dan berlatih seolah-olah menjadi suatu proses yang bertahan seumur hidup. Pelatihan dan pendidikan harus diberikan kepada semua orang untuk meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Tenaga terampil dan semangat kerja yang tinggi tidak dapat dipungkiri memengaruhi produktivitas kerja. Pelatihan tidak sama dengan pendidikan. Tujuan pelatihan dan pengembangan pegawai pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan keterampilan afektif (sikap), kognitif (pengetahuan), dan psikomotorik (perilaku) pegawai. Ini karena, berdasarkan tujuan pelatihan dan pengembangan pegawai di atas, pelatihan bersifat umum dan memberikan manfaat tidak langsung dalam bentuk wawasan, ide, dan rekomendasi untuk memperluas pengetahuan teoritis pegawai. Pada akhirnya, kita dapat mengatakan bahwa mempersiapkan diri untuk perubahan adalah yang terbaik. Hal ini dilakukan untuk membantu Anda mengatasi masalah saat bekerja. Mengembangkan serta juga pengelolaan sumber daya manusia meningkatkan persaingan internal dan reputasi perusahaan. Tujuan organisasi termasuk tujuan organisasitujuan sosial, dan tujuan fungsional, tujuan pribadi. Untuk mencapai tujuan ini, departemen sumber daya manusia yang bisa memanfaatkan dan memelihara serta mengembangkan sumber daya manusia dengan efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia harus mempertimbangkan keterampilan, kompetensi, dan keterampilan manajemen pegawai serta hubungannya dengan pengembangan strategi sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Cahayani (2005), perusahaan bisa memberikan serta menentukan arah bagaimanapan tahapan dan juga strategi sumber daya manusianya dengan mengetahui tingkat kompetensi dan keterampilan karyawannya. Cahayani (2005) juga memperkenalkan tiga konsep utama strategi talenta: keunggulan kompetitif, keterampilan unik, dan kesesuaian strategis. Konsep ini sangat penting untuk menilai keberhasilan strategi perusahaan.

1. Definisi Strategi, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi (KBBI) adalah rencana lengkap tentang sesuatu yang harus untuk dilakukan dan juga dilaksanakan agar dapat mencapai suatu tujuan. Ahmad (2020) mengatakan bahwa dalam buku Ahmad "Manajemen Strategis", Ismail Sholihin menggunakan istilah

Yunani "strategi", yang berarti strategi yang merupakan gabungan dari "stratus" (tentara) dan "ag". Saya mengatakan bahwa itu berasal dari kata "strategos", yang berarti "kepemimpinan". Pemahaman pertama tentang strategi adalah kemampuan jenderal untuk merencanakan penaklukan dan kemenangan perang. Natan Fatah menjelaskan strategi dalam buku Ahmad Manajemen Strategis sebagai suatu proses sistematis untuk menerapkan rencana jangka panjang yang komprehensif agar mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan. Strategi juga dapat berarti rencana apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Stephanie K. Marrus, yang dikutip Sukristono, mengatakan bahwa strategi dapat didefinisikan sebagai penentuan proses perencanaan dan perumusan metode yang digunakan manajer untuk memperoleh tujuan pada waktu jangka panjang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Selain itu, strategi juga dapat didefinisikan sebagai perencanaan (planning) dan pengelolaan (controlling) untuk mencapai tujuan tertentu (Uchjana Effend, 1984). Strategi tidak hanya digunakan untuk mencapai tujuan tetapi juga harus menunjukkan teknik operasionalnya.

Pelatihan adalah suatu tindakan pelatihan, seperti proses, metode, kegiatan, atau pekerjaan. Pelatihan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja, dan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuan khusus yang lebih luas tergantung pada pekerjaan mereka. Pelatihan biasanya dikombinasikan dengan pendidikan. Di bawah ini adalah definisi pelatihan yang diberikan oleh beberapa pakar.

- a. (Anwar, 2011) Andrew F. Sikula dari Mankunugara mendefinisikan pelatihan merupakan tahapan langkah untuk pendidikan untuk jangka waktu pendek yang mengimplementasikan suatu landasan yang sistematis dan juga terstruktur yang mengajarkan keterampilan teknis kepada karyawan non-manajerial untuk tujuan terbatas.
- b. (Barry Chusway 2002) mengatakan, "Pendidikan adalah proses menanamkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk memungkinkan orang memenuhi tanggung jawab mereka terhadap standar."
- c. (Mathis, 2002) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses memperoleh keterampilan khusus bagi orang-orang untuk mendorong dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, pelatihan dikaitkan dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi yang berbeda dan dapat dilihat secara sempit atau luas.
- d. (Sulistiyani dan Rosidah, 2003) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses berkala untuk mengubah perilaku karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik.

Beberapa ahli tersebut di atas menyatakan bahwa pelatih adalah pelatihan jangka pendek yang bertujuan untuk memberi karyawan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan atau posisi sehingga mereka dapat berkontribusi. Itu benar—kami memberikan laporan kepada agensi dan menerapkannya secara konsisten dalam operasi kami untuk meningkatkan kualitas operasi kami.

Selain itu menurut (KBBI) pembangunan dapat didefinisikan sebagai proses, metode, atau tindakan untuk membangun. Pembangunan, menurut WJS Poerwadarminta, adalah tindakan untuk memperbaiki dan mengubah semua aspek (pemikiran, pengetahuan, dll). Menurut A.A. Anwar (2011), pembangunan adalah proses pendidikan yang berlangsung

lama di mana para pemimpin menggunakan pendekatan sistematis dan terstruktur untuk memperoleh pengetahuan secara konseptual dan juga teoritis dalam mencapai dan juga memperoleh tujuan bersama.

Menurut Andrew F. Sikula dan Donni Juni Priansa dari Suwatno, "Pengembangan SDM adalah kumpulan tindakan perusahaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mengubah pola pikir karyawan" (Donni dkk, 2001). Sebaliknya, menurut seorang profesor televisi, Prof. T.V. Rao, pengembangan sumber daya manusia adalah proses membantu karyawan suatu perusahaan meningkatkan keterampilannya secara terencana agar mereka dapat melaksanakan berbagai tugas yang terkait dengan perannya di masa depan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan proses mengasah keterampilan setiap karyawan serta menemukan dan memanfaatkan potensi yang dimiliki setiap karyawan.

2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Beberapa tujuan dan manfaat pelatihan adalah:

- a) Produktivitas: Melalui pelatihan, kita dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan mengubah perilaku kita.
- b) Mutu: Pemberian pelatihan ditujukan tidak hanya untuk meningkatkan mutu pekerja, tetapi juga untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dalam bekerja. Penilaian kualitas ini memastikan bahwa hasil yang dicapai dipertahankan dan bahkan ditingkatkan.
- c) Perencanaan sumber daya manusia harus memungkinkan karyawan untuk mengisi lowongan dalam organisasi dan melaksanakan perencanaan sumber daya manusia dengan cara terbaik.
- d) Moral: Pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja para pekerja, sehingga menghasilkan upah yang lebih tinggi bagi para pekerja. Hal ini meningkatkan semangat kerja karyawan dan memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih bertanggung jawab.
- e) Kompensasi tidak langsung atas keikutsertaan pelatihan dapat diartikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan di masa lalu, sehingga memberikan kesempatan kepada pekerja yang bersangkutan untuk berkembang lebih lanjut melalui keikutsertaan dalam program.
- f) Keselamatan dan Kesehatan ialah upaya terbaik untuk mencegah serta mengurangi kecelakaan industri yang ada pada organisasi, guna menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan aman serta kestabilan sikap mental.
- g) Pencegahan penyimpangan, kemampuan pekerja beradaptasi dengan perkembangan teknologi.
- h) Pengembangan diri. adanya kesempatan untuk karyawan agar memperluas pengetahuan serta keterampilannya, termasuk peningkatan pengembangan pribadi.

Pengembangan karyawan dimaksudkan untuk memberikan manfaat kepada perusahaan, karyawannya, pelanggan, atau komunitas yang menggunakan jasa yang ditawarkan perusahaan (Tohardi, 2008). Sebagai contoh, tujuan pembangunan adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas: melakukan pengembangan karyawan meningkatkan keterampilan teknis, manusia, dan manajerial karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kualitas dan kinerja
- 2) Efisiensi: yang dimana berupa pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan efisiensi personel, waktu, bahan baku, dan aliran mesin. Ini mengurangi limbah, biaya produksi, dan persaingan perusahaan.
- 3) Kerusakan: Pengembangan karyawan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan dan mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin. Tingkat kecelakaan kerja dan biaya medis yang ditanggung perusahaan harus dikurangi melalui pengembangan ini.
- 4) Kecelakaan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja dan biaya pengobatan yang ditanggung perusahaan.
- 5) Pelayanan: Pengembangan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan layanan pegawai kepada pelanggan perusahaan. Ini karena memberikan layanan yang lebih baik kepada mitra terkait perusahaan adalah insentif yang sangat penting.
- 6) Semangat: Dengan adanya perkembangan, semangat kerja karyawan meningkat seiring dengan disesuaikannya keahlian dan keterampilan mereka dengan pekerjaan dan mereka menjadi bersemangat untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 7) Karir: Ketika promosi meningkatkan keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja seorang karyawan, kemungkinan besar mereka akan maju dalam kariernya. Pembiayaan biaya kuliah biasanya didasarkan pada keterampilan dan prestasi kerja individu.
- 8) Secara konseptual, seiring dengan pertumbuhan manajer, keterampilan teknis, interpersonal, dan manajerial mereka meningkat, membuat mereka lebih kuat dan mampu membuat keputusan yang lebih baik dengan lebih cepat.
- 9) Kepemimpinan: Dengan pertumbuhan, kualitas kepemimpinan manajer meningkat, hubungan meluas, motivasi menjadi lebih terfokus, dan kerjasama vertikal dan horizontal menjadi lebih harmonis.
- 10) Kompensasi: Dengan adanya pengembangan, kompensasi karyawan (gaji, upah, insentif, tunjangan) juga meningkat seiring dengan kinerja pekerjaan yang lebih baik.

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

(Subekhi dkk, 2012) Menurut Anwar Prabu menjelaskan, bahwa metode pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi empat, antara lain:

- a. Metode Pelatihan
Metode pelatihan dapat digunakan dalam proses pengembangan. Teknik pelatihan yang umum digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi simulasi, konferensi, studi kasus, dan permainan peran.
- b. Understudies
Dalam pendekatan pembelajaran kedua, peserta diminta untuk menyiapkan latihan dan menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.
- c. Job Rotation

Rotasi pekerjaan adalah cara bagi peserta untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan upaya dan rencana yang berbasis pembelajaran.

d. Coaching-Counseling

Coaching mengajarkan keterampilan dan pengetahuan kepada bawahan, sedangkan konseling membantu peserta mencapai penerimaan, pemahaman, dan aktualisasi diri.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Amy (2016) menyatakan bahwa kemajuan di bidang pendidikan dan teknologi telah mendorong pertumbuhan manajemen sumber daya manusia di seluruh dunia. Untuk tetap kompetitif, perusahaan harus meningkatkan output. Sinambra, 2021, Seokidjo Notoatmodjo menyatakan bahwa pendidikan berfokus pada pengembangan keterampilan mengajar dengan ketelitian, sedangkan pelatihan berfokus pada pencapaian tujuan tertentu.

- 1) Pendidikan menitikberatkan pada perkembangan mental dan emosional peserta didik, sedangkan pelatihan menitikberatkan pada pengembangan keterampilan jasmani.
- 2) Masa pelatihannya kurang dari satu tahun, namun masa pelatihannya jauh lebih lama.
- 3) Topik pendidikan mempunyai cakupan yang lebih luas, sedangkan pelatihan berkaitan dengan muatan yang spesifik.
- 4) Tidak ada kebiasaan menggunakan metode pengajaran tradisional dan tradisional termasuk "permainan belajar" selama pelatihan.
- 5) Pelatihan akan dikeluarkan sertifikat dan ijazah lanjutan akan dikeluarkan sebagai bukti kelulusan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, Hasibuan memperhatikan tujuan, kebijakan, anggaran, kurikulum, peserta dan waktu pelaksanaan dalam pelatihan dan pengembangan staf. Pendidik menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh sekolah dan lembaga lainnya (Manshur, 2015).

5. Tujuan Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Pengembangan dan pelatihan tidak memiliki tujuan yang sama (Hani T. Handoko dan Suad Husnan, 2017). Dengan melihat dunia akademik dari banyak sudut pandang, pendidik dapat menggunakan pendidikan dan pelatihan yang ada dengan lebih baik. Guru dapat mengatasi perbedaan keterampilan dan persyaratan pekerjaan dan menghilangkan batasan.

Menurut Edi Sutrisno (2018), tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kinerja, prestasi, dan produktivitas karyawan, meningkatkan keuntungan sekolah, meningkatkan kualitas kerja, dan kesehatan karyawan. dan keselamatan kerja, dan meningkatkan keprofesian diri. Dengan kata lain, tujuan pengembangan staf adalah untuk menyediakan guru dengan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan dapat berhasil di tempat kerja mereka.

Oleh karena itu, pengguna layanan pendidikan memperoleh manfaat apabila guru dan tenaga kependidikan memiliki keahlian konseptual dan teknis (Masram & Mu'ah, 2015).

Ada berbagai jenis pelatihan dan pendidikan, sebagaimana dijelaskan Simamora (Priyatna, 2017). Pelatihan ulang, pelatihan tim, pelatihan keterampilan khusus, dan pelatihan lintas fungsi.

6. Merancang Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif di Lembaga Pendidikan

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan dilembaga pendidikan harus jelas dan terukur.

Setelah melakukan analisis yang sesuai untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, kekuatan organisasi dan personel dinilai untuk menentukan tujuan dan prioritas pelatihan. Menurut Siagian, organisasi menghadapi masalah anggaran karena harus membayar program pelatihan dan pengembangan. Bagaimana dana ini dialokasikan? Artinya, pelatihan atau pendidikan lanjutan hanya diberikan ketika ada kebutuhan. Kebutuhan harus selalu ditentukan dengan analisis yang tepat. Analisis kebutuhan harus dapat menentukan setidaknya dua hal: masalah saat ini dan jumlah masalah yang diperkirakan akan muncul di masa depan (siagian, 2017).

- b. Pelatih harus merupakan profesional yang berkualifikasi penuh.

Swatno menyatakan bahwa mencari dan mempekerjakan seorang pembina yang sulit tidak hanya sulit, tetapi juga sangat sulit. Mayoritas bisnis besar tidak memiliki departemen khusus yang menangani pelatihan dan pengembangan. Bisnis dapat bergantung pada lembaga pendidikan dan pelatihan jika mereka tidak memiliki pelatih sendiri. Lembaga ini bertanggung jawab atas pelatihan dan kemajuan (swatno dkk, 2011).

Guru pendidikan orang dewasa harus memberi tahu peserta mengapa mereka membutuhkan informasi tentang pelatihan. Instruksi pelatihan kejuruan harus dipecah menjadi bagian yang lebih kecil sehingga karyawan dapat melihat bagaimana setiap elemen berhubungan satu sama lain. Agar pelatihan lebih sesuai dengan kebutuhan mereka, pelajar dewasa disarankan untuk memasukkan topik terkait pekerjaan ke dalam pelatihan mereka.

- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan.

Jenis pelatihan dapat dibuat untuk mencapai berbagai tujuan dan dapat dimasukkan ke dalam kategori yang berbeda, seperti pelatihan yang diwajibkan secara teratur antara lain:

1. Setiap pekerja akan menerima pelatihan untuk memenuhi persyaratan.
2. Pelatihan teknis dan kejuruan.
3. Pelatihan interpersonal dan pemecahan masalah.
4. Meningkatkan hubungan interpersonal, operasional, dan interpersonal dalam pekerjaan organisasi.
5. Pengembangan dan pelatihan inovatif yang berfokus pada peningkatan keterampilan individu dan organisasi dalam jangka panjang.

Proses pelatihan karyawan baru dimulai dengan "tahap orientasi". Ini adalah tahap di mana karyawan mempersiapkan diri untuk memperkenalkan diri dengan pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi. Karyawan SDM, manajer operasi, dan supervisor

lainnya harus bekerja sama untuk mendapatkan pelatihan ini. Strategi yang efektif mencapai kesuksesan dalam kedua jangka pendek dan jangka panjang. Keterampilan sosial karyawan baru dan loyalitas awal mereka terhadap perusahaan meningkat selama pelatihan, menurut penelitian. Bagaimana saya bisa memberi tahu karyawan baru bagaimana memulai pekerjaan? Untuk menjamin keberhasilan masa orientasi karyawan baru, perhatikan hal-hal berikut. Pastikan karyawan baru merasa dihargai saat mereka bekerja untuk perusahaan.

- 1) Perlakukan mentor Anda sebagai teman baik. Mempekerjakan orang yang lebih berpengalaman dan berbakat memungkinkan karyawan baru mengikuti jejak mereka.
- 2) Gunakan daftar orientasi untuk mengidentifikasi materi yang harus dipelajari selama tahap orientasi.
- 3) Memberikan informasi dengan cara yang efektif.
- 4) Hindari mendapatkan terlalu banyak informasi.
- 5) Penilaian dan Tindak Lanjut

SIMPULAN

Pelatihan adalah upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap melalui pengalaman belajar untuk menjadi lebih efektif dalam melakukan satu atau lebih kegiatan. Pelatihan harus diberikan dengan baik. Beberapa jenis pelatihan termasuk pelatihan teknis, pelatihan harian, pelatihan interpersonal, dan pelatihan pengembangan inovatif. Di dunia kerja, pelatihan umum dan pelatihan vokasi berbeda. Dengan kata lain, pendidikan berpusat pada pemecahan masalah pengetahuan, dan pelatihan berpusat pada keterampilan manusia. Walau bagaimanapun, keduanya digunakan untuk menyelesaikan masalah motivasi. Pengembangan sumber daya manusia berarti menyiapkan karyawan untuk melakukan berbagai tugas organisasi yang lebih kompleks. Pengembangan biasanya berarti meningkatkan kemampuan intelektual dan psikologis yang diperlukan untuk kinerja yang lebih baik. Bakat ditingkatkan oleh penggerak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan terselesaikan karya tulis ini, penulis-penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Afriza, S.Ag.M.Pd selaku dosen pengampu atas arahan dan bimbinganya didalam karya tulis ilmiah ini.
2. Terima kasih kepada teman-teman yang telah berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas ujian akhir semester kita.
3. Terimakasih kepada tim jurnal yang telah menerima hasil artikel kami.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. Unimal Press.
- Akilah, F. (2018). Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(1)
- Mangkunegara, A. A. Anwar P., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2011.

- Donni J. P. & Suwatno H., Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2001)
- Ahmad, Tohardi. 2008. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju
- Ahmad. 2020. Manajemen Strategis. Makassar: Nass Media Pustaka
- Onong Uchjana Effendi. 1984. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar. 2012. Pengantar Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pusaka.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja Bumi Aksara.
- Manshur, U. (2015). Manajemen Program Pelatihan Dan Pengembangan Bahasa Arab. PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan, 2(1)
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam. Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 5(09).
- Masram, M., & Mu'ah, D. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher
- Siagian. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011), Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta.