

Manajemen Personalia Organisasi Mengelola Manusia Sebagai Aset Organisasi Pendidikan

Rafikah Bestri¹, Rika Aniska², Muhammad Ikon³, Nellitawati⁴,
Sufyarma Marsidin⁵

^{1,2,3,4,5}Program Magister Administrasi Pendidikan, Universitas
Negeri Padang

e-mail : giimirovigah@gmail.com, rikhaaniskha@gmail.com,
muhammadikon20@gmail.com, nellitawati@fip.unp.ac.id,
sufyarma1954@gmail.com

Abstrak

Manusia adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan berkelompok ini melahirkan organisasi-organisasi atau lembaga social dalam masyarakat. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Lalu ada beberapa peranan yang perlu di miliki oleh Sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja misalnya Dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain. Pekerjaan yang efisien dan efektif dari organisasi sangat bergantung pada penggunaan yang kompeten dari seluruh rangkaian metode manajemen untuk SDMnya yang disebut juga dengan karyawan. Karyawan merupakan kumpulan manusia yang disebut personil. Personil adalah salah satu objek manajemen yang paling kompleks dalam suatu organisasi, karena, tidak seperti faktor material, personil memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dan mengevaluasi secara kritis persyaratan yang ditempatkan pada mereka. Staf juga memiliki kepentingan subjektif dan sangat sensitif terhadap pengaruh manajerial, yang reaksinya tidak ditentukan. Esensi manajemen personalia dalam organisasi pendidikan adalah organisasi yang sistematis dan sistematis dari dampak melalui berbagai tindakan organisasi, ekonomi dan sosial yang saling terkait pada proses pembentukan, distribusi, redistribusi tenaga kerja semua karyawan di tingkat perusahaan, pada penciptaan kondisi baru untuk penggunaan yang lebih efisien dari kualitas tenaga kerja seorang karyawan untuk memastikan operasi yang efisien dan efektif dan pengembangan yang komprehensif dari potensi tenaga kerja dari setiap unit organisasi perusahaan. Sistem manajemen personalia adalah seperangkat teknik, metode, teknologi untuk mengatur pekerjaan dengan personil.

Kata kunci : *Manajemen Personalia, Manusia Aset Organisasi Pendidikan*

Abstract

Humans are social creatures, where humans instinctively want to live in groups. This manifestation of group life gives birth to social organizations or institutions in society. Human resources are important assets for organizations, because their roles and functions cannot be replaced by other resources. and of course must always be oriented to the vision and mission of the organization. To achieve its vision and mission, human resources in an organization must have characteristics such as motivation, attitude, self-concept, knowledge and expertise. Then there are several

roles that human resources need to have in dealing with the challenges of the world of work, for example being able to perform job analysis, plan the need for manpower and recruit qualified candidates, manage finances and others. The efficient and effective work of the organization is highly dependent on the competent use of the entire set of management methods for its HR which are also called employees. Employees are a collection of people called personnel. Personnel is one of the most complex management objects in an organization, because, it does not such as material factors, personnel have the ability to make decisions and critically evaluate the requirements placed on them. Staff also have subjective interests and are very sensitive to managerial influences, whose reactions are not determined. The essence of personnel management in educational organizations is the systematic and systematic organization of the impact through various interrelated organizational, economic and social actions on the processes of formation, distribution, redistribution of the workforce of all employees at the enterprise level, on the creation of new conditions for the more efficient use of the quality of the workforce of an employee to ensure efficient and effective operation and comprehensive development of the workforce potential of each organizational unit of the company. The personnel management system is a set of techniques, methods, technologies for organizing work with personnel.

Keywords: *Personnel Management, Human Assets of Educational Organizations*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah peroses mengubah sikap dan perilaku melalui pengajaran dan pelatihan, baik pendidikan formal, informal, maupun non formal. Menurut UU Sisdiknas no.20 tahun 2003 pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa serta Negaranya. Lembaga yang melaksanakan disebut dengan lembaga pendidikan. Lembaga yang berperan efektif dalam proses pengembangan potensi manusia sebagai subyek alam semesta tentunya lembaga pendidikan. Manusia sebagai pelaku pendistribusian serta penerus kebudayaan dan peradaban dari generasi ke generasi memiliki tantangan besar dalam tugasnya. Lembaga pendidikan diharapkan mampu membentuk manusia yang berkualitas sejalan dengan perkembangan zaman. Yang diwujudkan dalam sebuah sistem pendidikan, dengan harapan mampu membentuk insan yang berkualitas, beriman dan bertakwa sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang serta mampu menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu keterhubungannya dengan segala aspek.

Organisasi pendidikan belum sepenuhnya menyadari pentingnya proses perbaikan dan pengembangan sistem manajemen personalia. Dalam organisasi pendidikan ada masalah kebutuhan untuk mengembangkan dan menerapkan sistem baru dan mekanisme manajemen personalia lainnya yang akan sesuai dengan realitas baru ekonomi pasar, yang membuat topik ini semakin relevan. Relevansi topik pekerjaan disebabkan oleh fakta bahwa penelitian teoretis dan praktis di bidang manajemen personalia menunjukkan betapa pentingnya tenaga kerja manusia dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan penting dari setiap organisasi, oleh karena itu Manusia disebut sebagai Aset sebuah Organisasi, begitu juga dalam pendidikan.

METODE

Desain penelitian ini adalah cross-sectional study, yaitu pengumpulan data dilakukan dalam satu waktu. Pengambilan data difokuskan pada manajemen personalia, manusia aset organisasi pendidikan, dan kualitas sekolah. Penelitian ini

dilakukan pada Mei 2022. Entry, pengolahan, dan analisis data dilakukan pada bulan Juni 2022. Penelitian dilakukan di lembaga pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti mendeskripsikan sesuatu yang terjadi pada sasaran penelitian yang merupakan kata-kata, tingkah laku atau aktivitas dan realitas dari sumber penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah bersifat penemuan sehingga peneliti merupakan instrument kunci. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bertindak sebagai pengumpul data dan sebagai instrumen aktif dalam penelitian di lapangan karena itu sebagai instrumen penelitian pada penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Kedudukan peneliti yaitu sebagai peneliti, perencana, pelaksana pengumpul data, analisis, penafsir data dan pada akhirnya menjadi pelopor hasil penelitiannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh civitas akademik pada lembaga pendidikan. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan teknik purposive random sampling, yaitu terdiri dari manajemen personalia, manusia, dan peningkatan SDM dalam organisasi pendidikan. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara guru. Selain itu, data dikumpulkan dari kepala sekolah melalui *Indepth Interview* dan observasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui penelusuran dokumen kepada manajemen sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen personalia merupakan salah satu kegiatan negara, perusahaan, yang mencakup pengembangan prinsip-prinsip organisasi untuk bekerja dengan personel, penciptaan tim kerja yang efisien dan penggunaan potensi personel secara rasional dari karyawan, organisasi, dan ekonomi negara secara keseluruhan. Manajemen personalia adalah konsep yang kompleks, mencakup berbagai masalah: dari pengembangan konsep manajemen personalia dan motivasi karyawan hingga pendekatan organisasi dan praktis hingga pembentukan mekanisme implementasinya di organisasi tertentu.

Personil adalah bagian integral dari organisasi mana pun, karena setiap organisasi adalah interaksi orang-orang yang disatukan oleh tujuan bersama. Manajemen personalia adalah salah satu kegiatan negara, perusahaan, yang mencakup pengembangan prinsip-prinsip organisasi untuk bekerja dengan personel, penciptaan tim kerja yang efisien dan penggunaan potensi personel secara rasional dari karyawan, organisasi, dan ekonomi negara secara keseluruhan. Manajemen personalia adalah jenis kegiatan khusus, ini adalah sistem integral yang memiliki konten spesifiknya sendiri. Pendekatan ini didasarkan pada alokasi fungsi manajemen personalia, tujuan dan sasarannya berfungsi dalam organisasi, ini menunjukkan tindakan, proses apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Terdapat beberapa pendekatan dalam pengertian manajemen personalia diantaranya :

Pendekatan Kelembagaan

Manajemen personalia adalah aktivitas beragam dari berbagai entitas (layanan manajemen personalia khusus, manajer lini dan manajer puncak yang menjalankan fungsi manajemen dalam hubungannya dengan bawahan mereka) yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan pengembangan organisasi dan memenuhi tugas untuk penggunaan yang paling efisien dari sumber daya.karyawan yang dipekerjakan di perusahaan. Pendekatan ini berfokus pada "apa yang harus dibawa SDM ke organisasi.

Pendekatan Informatif

Manajemen personalia adalah "jenis kegiatan khusus, ini adalah sistem integral yang memiliki konten spesifiknya sendiri. Pendekatan ini didasarkan pada alokasi fungsi manajemen personalia, tujuan dan sasarannya berfungsi dalam organisasi, ini menunjukkan tindakan, proses apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut

Pendekatan Organisasi

Manajemen personalia adalah "kompleks metode ekonomi, organisasi, dan sosio-psikologis yang saling terkait yang memastikan efisiensi aktivitas tenaga kerja dan daya saing perusahaan.

Pendekatan Keterlibatan Yang Bertujuan

Manajemen personalia adalah kesatuan subjek dan objek manajemen, yang dicapai sebagai hasil tidak hanya pengaturan diri dalam sistem sosial yang kompleks, tetapi juga dampak yang ditargetkan dari objek manajemen pada subjek. Pada saat yang sama, objek kontrol adalah hubungan sosial, proses, kelompok, serta sumber daya sosial dan orang itu sendiri, yang mau tidak mau memasuki hubungan sosial, berpartisipasi dalam proses dan kelompok sosial, dalam implementasi sumber daya. Pendekatan yang disajikan memiliki keunggulan tertentu, namun, meskipun demikian, pendekatan tersebut tidak menciptakan kondisi yang memadai untuk memaksimalkan penggunaan potensi yang melekat pada karyawan perusahaan. Pendekatan ini dicirikan oleh solusi satu sisi masalah, yang tidak memungkinkan mereka untuk sepenuhnya dihilangkan dan mencegah terulangnya mereka.

Dengan demikian, manajemen personalia organisasi adalah kegiatan yang bertujuan dari tim manajemen organisasi, manajer dan spesialis unit sistem manajemen personalia, termasuk pengembangan konsep dan strategi kebijakan personel, prinsip dan metode manajemen personalia organisasi dan dinyatakan dalam kombinasi berbagai metode, metode, prosedur, dan teknologi untuk bekerja dengan personel yang terlibat dalam organisasi tertentu.

Esensi manajemen personalia terletak pada pembentukan rasional sistem manajemen personalia, seleksi dan seleksi personel yang kompeten, dan secara umum merencanakan pekerjaan personel, melakukan pemasaran personel, serta menentukan potensi personel dan kebutuhan organisasi akan personel.

Manajemen personalia memiliki banyak tujuan: menciptakan motivasi yang efektif; membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama; penggunaan keterampilan dan kemampuan karyawan secara efektif; menyediakan perusahaan dengan karyawan yang berkualifikasi tinggi dan termotivasi; keinginan untuk kepuasan karyawan yang paling lengkap dengan pekerjaan mereka, untuk ekspresi diri mereka yang paling lengkap, yang membuatnya diinginkan untuk bekerja di organisasi ini,

Tugas utama manajemen personalia dalam suatu organisasi

Konsep modern manajemen personalia didasarkan pada pengakuan akan meningkatnya peran kepribadian karyawan, pada pengetahuan tentang sikap motivasionalnya, kemampuan untuk membentuk dan mengarahkan mereka sesuai dengan tugas, disertai dengan penyimpangan dari prinsip-prinsip. manajemen hierarkis, sistem pengaruh administratif yang kaku, penciptaan budaya organisasi baru, munculnya sikap nilai tertentu. Dalam mengelola karyawan, sistem manajemen personalia yang jelas, organisasi dan perencanaan kerja personel selanjutnya, kebijakan pemasaran di bidang personalia, serta penentuan potensi setiap karyawan dan kebutuhannya akan organisasi harus dikembangkan.

Elemen utama dari struktur manajemen personalia

Sistem manajemen personalia adalah sistem yang mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen personalia. Ini mencakup baik subsistem manajemen linier, serta subsistem fungsional yang melakukan fungsi homogen.

Tujuan utama sistem manajemen personalia di perusahaan

Tujuan utama dari sistem manajemen personalia adalah untuk menyediakan organisasi dengan personel dengan tingkat pendidikan yang diperlukan, penggunaannya yang efektif, serta pengembangan profesional dan sosial. Jadi, manajemen personalia adalah suatu sistem yang mempunyai objek dan subjek manajemen, terdapat hubungan organisasional dan manajerial di antara keduanya, serta fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan melalui suatu sistem dengan metode-metode tertentu.

Sistem manajemen personalia organisasi adalah sistem di mana fungsi manajemen personalia diimplementasikan. Ini mencakup subsistem manajemen lini, serta sejumlah subsistem fungsional yang mengkhususkan diri dalam kinerja fungsi homogen. Sistem manajemen personalia membawa seperangkat metode, teknologi, teknik dan prosedur untuk bekerja dengan personel.

Fitur manajemen personalia dalam organisasi pendidikan

Tugas lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengasuhan anak sekolah. Pemenuhan tugas ini secara langsung tergantung pada efektivitas interaksi semua pesertanya (terutama, administrasi dan staf pengajar).

Kekhususan fungsi sistem pendidikan memerlukan kombinasi pendekatan tradisional untuk manajemen personalia dan pendekatan khusus, yang dijelaskan oleh fungsi pedagogis yang dilaksanakan oleh sekolah (untuk mengajar, mendidik, memberi contoh pribadi, dll.) dan mempengaruhi sifat dan perilaku anggotanya. Berdasarkan hal tersebut di atas, kepala lembaga pendidikan dalam pekerjaan kepegawaiannya harus memperhitungkan kekhasan pekerjaan pedagogis dan dampaknya terhadap kesadaran dan perilaku karyawan.

Dalam ilmu dan praktik manajemen sekolah, saat ini sedang dikembangkan berbagai hal dalam pendidikan, seperti kategori tujuan pendidikan, misi dan fungsi sekolah, dll sedang direvisi dalam pengendalian mutu. Pengendalian hanyalah salah satu alat manajemen mutu, dan pencapaian mutu pendidikan yang optimal tergantung pada kompetensi manajerial administrasi dan keterampilan metodologis guru, pada kualitas manajemen dan indikator lainnya.

Agar manajemen staf pengajar lembaga pendidikan efektif, perlu untuk menyediakan serangkaian kondisi pedagogis untuk manajemen tersebut. Dan untuk itu, membangun model interaksi antara berbagai spesialis dan layanan dalam lembaga pendidikan, berdasarkan pendekatan sistemik, komunikasi-dialogis, optimalisasi, berorientasi kepribadian. Model pengelolaan tenaga pengajar suatu lembaga pendidikan meliputi 3 komponen:

Komponen organisasi dan konten

Komponen organisasi dan konten (pertama adalah tujuan, sebagai faktor pembentuk sistem, yang menjadi dasar untuk merencanakan kegiatan dan menentukan bentuk organisasi, konten utama kegiatan, objek manajemen, sarana dan metode untuk melaksanakan kegiatan yang direncanakan; memantau dan mengevaluasi hasil, kriteria kinerja, menyesuaikan proses pedagogis); - komponen teknologi (bentuk; sarana; metode; gaya manajemen, kondisi optimal untuk proses pendidikan berkualitas tinggi; sistem manajemen personalia; serta kondisi pedagogis untuk manajemen personalia sekolah).

Personel profesional

Personel profesional (tujuan spesifik yang menentukan tujuan bersama dalam kaitannya dengan manajer dan bawahan, pembentukan kebutuhan pribadi dan profesional, penilaian diri atas kualitas profesional dan klaim manajer; penetapan tujuan profesional; pengembangan program tindakan, implementasinya, analisisnya dan koreksi, pelatihan lanjutan untuk manajer dan guru).

Harus diingat bahwa sistem manajemen kepegawaian di lembaga pendidikan ditujukan untuk menciptakan kondisi bagi pemenuhan tatanan sosial negara yang terkait dengan pendidikan model modern lulusan lembaga pendidikan, yaitu terdidik modern, bermoral, cakap mengambil keputusan dan bekerja sama secara mandiri, patriot negaranya, dengan rasa tanggung jawab atas nasib negara, kemakmuran sosial ekonominya, siap menciptakan negara hukum dan hidup di dalamnya.

Bidang utama kebijakan personalia sekolah

- seleksi dan penempatan personel,
- sistem pelatihan guru,
- dukungan informasi untuk guru,
- sistem insentif bagi guru,

- kondisi dan bentuk keterlibatan guru dalam pengelolaan sekolah.

Setiap transformasi yang terjadi di sekolah secara langsung tergantung pada tingkat kompetensi profesional, kemandirian dan inisiatif guru. Saat ini, persyaratan khusus dikenakan pada guru, karena lulusan sekolah harus bekerja dalam ekonomi inovatif, yang berfokus pada kemampuan untuk tidak mereproduksi yang diketahui, tetapi untuk menciptakan yang baru secara fundamental. Itulah sebabnya program memberikan perhatian khusus pada lembaga pendampingan, proyek dan program yang bertujuan untuk memperkuat ikatan dalam komunitas pengajar. Pengalaman guru-guru terbaik harus disebarluaskan secara sistematis.

Setiap guru mata pelajaran yang bekerja dalam konteks standar pendidikan negara bagian federal generasi kedua perlu memikirkan strategi dan taktik pendekatan baru untuk mengajar mata pelajaran mereka, serta memindahkan beberapa materi dari buku teks ke dalam informasi dan online. ruang angkasa. Demikian juga dengan tujuan persyaratan hasil, struktur dan kondisi penguasaan program pendidikan utama pendidikan umum, yang memperhitungkan usia dan karakteristik individu siswa, serta kebutuhan pendidikan anak-anak, termasuk anak penyandang disabilitas.

Pengembangan dan persetujuan program pengembangan sekolah

Teknologi informasi harus menjadi elemen alami dari lingkungan pendidikan: perlu untuk menciptakan ruang pendidikan virtual (komunikasi virtual, situs web yang diperbarui dengan cepat, cerah, terorganisir dengan nyaman, konferensi video massal, program pendidikan virtual, kunjungan dan laboratorium, manajemen dokumen elektronik, buku harian elektronik, sistem otomatis untuk mencatat prestasi siswa dan orang tua). Sekolah yang baik menyediakan peralatan modern dan peningkatan sistematis kualifikasi guru.

Analisis manajemen personalia dalam organisasi pendidikan pada sekolah

Tujuan utama sekolah adalah untuk mempersiapkan siswa menghadapi kehidupan di dunia teknologi tinggi melalui pembaruan konten pendidikan.

Sekolah menerapkan:

- program pendidikan pendidikan dasar
- program pendidikan pendidikan menengah

Arah kegiatan inovatif

- pendidikan anak sekolah di bidang teknologi informasi;
- penyelenggaraan kegiatan ekstrakurikuler dan ekstrakurikuler anak sekolah;
- sistem pengembangan profesional guru.

Manajemen personalia sekolah

Perbaikan sistem manajemen kepegawaian lembaga pendidikan perlu dilakukan untuk peningkatan mutu pendidikan. Dalam sekolah diperlukan unpan balik yang berkualitas, koordinasi tim yang baik, motivasi kerja yang tinggi, iklim organisasi yang kondusif, iklim psikologis dan material yang heterogen, memperhatikan pengupahan dan insentif yang relevan, melibatkan setiap individu secara partisipatif dalam berbagai kegiatan, pelayanan yang baik dan berkualitas dan kegiatan positif lainnya yang membantu terwujudnya organisasi yang lebih bermutu.

SIMPULAN

Manusia adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan berkelompok ini melahirkan organisasi-organisasi atau lembaga social dalam masyarakat. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Lalu ada beberapa peranan yang perlu di miliki oleh Sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja misalnya Dapat

melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain. Esensi manajemen personalia dalam organisasi pendidikan adalah organisasi yang sistematis dan sistematis dari dampak melalui berbagai tindakan organisasi, ekonomi dan sosial yang saling terkait pada proses pembentukan, distribusi, redistribusi tenaga kerja semua karyawan di tingkat perusahaan, pada penciptaan kondisi baru untuk penggunaan yang lebih efisien dari kualitas tenaga kerja seorang karyawan untuk memastikan operasi yang efisien dan efektif dan pengembangan yang komprehensif dari potensi tenaga kerja dari setiap unit organisasi perusahaan. Sistem manajemen personalia adalah seperangkat teknik, metode, teknologi untuk mengatur pekerjaan dengan personil. Perbaikan sistem manajemen kepegawaian lembaga pendidikan perlu dilakukan untuk peningkatan mutu pendidikan. Dalam sekolah diperlukan unpan balik yang berkualitas, koordinasi tim yang baik, motivasi kerja yang tinggi, iklim organisasi yang kondusif, iklim psikologis dan material yang heterogen, memperhatikan pengupahan dan insentif yang relevan, melibatkan setiap individu secara partisipatif dalam berbagai kegiatan, pelayanan yang baik dan berkualitas dan kegiatan positif lainnya yang membantu terwujudnya organisasi yang lebih bermutu

DAFTAR PUSTAKA

- Katz, Robert L. *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review Press, 2009.
- Rohmah, Nurruli Fatur. 2018. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 2.No. 1.ISSN : 2622-6162 (Online) 2598-8514 (Print).
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Guke Yolani Safer. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 13, no. 3 : 501–524.
- Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1.
- Yuniarsih, Tjutju. 2008. "Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian." Bandung: Alfabeta.