



MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SEKRETARIAT KOORDINATOR PENGAWAS SUNGAI PANDAN (SKPSP)

Mahdalina

STIA Amuntai

E-mail: Mahdalina@gmail.com

Article History:

Received: 10-12-2022

Revised: 23-12-2022

Accepted: 07-01-2023

Keywords:

Manajemen,

Pengembangan,

Sumber Daya Manusia

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pengembangan Sumber Daya Manusi dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi dan sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. pada Sekretariat Koordinator Pengawas Sungai Pandan (SKPSP). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analisis yaitu peneliti ingin memberikan gambaran secara sistematis dan menyeluruh tentang manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia pada SKPSP. Lokasi Penelitian bertempat pada Sekretariat Koordinator Pengawas Sungai Pandan (SKPSP). Metode penarikan sampel adalah purposive sampling. Sumber Data berasal dari Informan, Dokumentasi atau arsip. Teknik Pengumpulan Data berupa Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Analisis Data menggunakan Analisis Interaktif Miles-Huberman sedangkan Validitas Datanya menggunakan trigulasi teknik atau Triangulasi sumber. Hasil peneitian ini merupakan analisis peneliti terhadap temuan-temuan lapangan dengan hasil observasi, wawancara dari beberapa orang informan yang peneliti anggap mengetahui dan paham tentang maksud dan tujuan yang sedang peneliti lakukan, dan kajian dokumentasi. Dari beberapa hasil temuan selama peneliti melakukan penelitian ini maka didapat beberapa kesimpulan tentang manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia pada SKPSP yang meliputi tentang: (1) Pada dimensi memperoleh pegawai dalam manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia pada SKPSP sudah cukup baik dilaksanakan yaitu melalui analisis jabatan, memilih sumber-sumber pegawai, seleksi pegawai, dan memperkenalkan pegawai. (2) Pada dimensi memajukan pegawai dalam manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia pada SKPSP sudah cukup baik dilaksanakan yaitu melalui pemberian pelatihan terhadap pegawai, promosi jabatan, pemindahan, dan penilaian kecakapan. (3) Pada dimensi memanfaatkan pegawai dalam manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia pada SKPSP sudah cukup baik dilakukan yaitu melalui pemberhentian pegawai, pemensiunan, motivasi, dan pemberian insentif.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia di definisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian. Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3)**, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Pengembangan Manajemen SDM merupakan kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan secara individual maupun organisasional. Pengembangan Manajemen SDM termasuk peluang-peluang seperti pelatihan, pengembangan karier, pengelolaan dan pengembangan kinerja, coaching, rencana suksesi, identifikasi karyawan utama, dan pengembangan organisasi. Fokus utama pengembangan SDM adalah mengembangkan tenaga kerja unggul sehingga organisasi dan karyawan secara individual dapat melaksanakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Pengembangan Manajemen SDM dapat berbentuk formal seperti pelatihan secara klasikal, perkuliahan dan upaya perubahan terencana dalam organisasi. Selain itu, pengembangan Manajemen SDM dapat berbentuk informal, seperti pembinaan karyawan oleh manajer, Organisasi yang sehat sangat tergantung pada upaya pengembangan Manajemen SDM dengan menerapkan secara menyeluruh. Pengembangan Manajemen SDM sebagai kerangka kerja merupakan perluasan pendayagunaan modal manusia (human capital) baik pada level organisasi maupun level regional dan nasional. Secara umum, pengembangan Manajemen SDM merupakan perpaduan antara pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin pertumbuhan dan perbaikan pada level individual, organisasional dan nasional. Pada level nasional, pengembangan Manajemen SDM menjadi pendekatan strategik pada hubungan antar sektoral antara pendidikan, kesehatan dan ketenagakerjaan. Dalam visi korporasi, kerangka kerja pengembangan SDM memandang karyawan sebagai modal (aset) bagi perusahaan yang memiliki nilai untuk dikembangkan. Pada level organisasional, program pengembangan Manajemen SDM dipersiapkan bagi individu untuk mencapai level kerja yang lebih tinggi

Pengembangan (development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan Pegawai. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin

besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru/lama) melalui latihan dan pendidikan. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya harus didasarkan pada metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia harus telah ditetapkan sasaran, waktu, proses, dan metode pelaksanaannya. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja. Sedarmayanti (2010:183): Maka dari itu dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Koordinator Pengawas Sungai Pandan (SKPSP). Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini, peneliti ingin mengetahui faktor yang mempengaruhi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Koordinator Pengawas Sungai Pandan (SKPSP). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, MSDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2005:2): “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sadili (2009: 21) mengartikan sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan yaitu: 1). Tenaga kerja sekarang lebih mudah berpindah dan bergerak daripada yang dahulu, dalam artian yang sebenarnya. Mereka bisa bekerja di rumah, café, atau di manapun ada koneksi internet yang stabil dan berkolaborasi tugas dengan rekan kerja lain melalui aplikasi chat atau teleconferencing seperti Google Hangout, Zoom, Whatsapp, dan lainnya. 2). Rendahnya pengembangan kemampuan pegawai diikutsertakan dengan kegiatan pelatihan sehingga dalam pelaksanaan tugas tidak tepat waktu. 3). Adanya masalah yang timbul dilingkungan Instansi seperti potensi pegawai rendah, atau rendahnya loyalitas pegawai itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu mengamati, mengumpulkan dan menganalisa data serta Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis. dengan menggunakan jenis penelitian ini peneliti ingin memberikan gambaran seteliti mungkin secara sistematis dan menyeluruh tentang Manajemen Pengembangan SDM pada Sekretariat Koordinator Pengawas (SKPSP) Sungai Pandan.

Data dan sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala SKPSP, Kasubag Kepegawaian, dan Penilik PLS. Peneliti sebagai pegamat penuh dalam pengumpulan data, data yang diperoleh melalui beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini antara lain: a. Teknik Observasi, Wawancara dan Dokumen. Analisis data dilaksanakan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut: menggelar semua hasil observasi dan wawancara, pada tahap ini, peneliti akan mulai mengeluarkan semua data-data hasil observasi dan wawancara kedalam bentuk tulisan sehingga kesemua hasil hasil penelitian yang dilakukan bisa terbaca secara jelas. Memilih hasil pelaksanaan observasi dan wawancara, pada tahap ini peneliti akan mulai mengelompokkan semua hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada dalam penelitian. Dan mencari semua elemen kontras atau unsur yang dianggap berbeda, peneliti akan mulai menempatkan semua elemen yang dianggap berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis peneliti terhadap temuan-temuan lapangan tentang pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia pada SKPSP yang meliputi: (1) Memperoleh Pegawai, (2) Memajukan Pegawai, (3) Memanfaatkan Pegawai. Dari hasil wawancara, observasi dan kajian dokumen diketahui yaitu:

A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Memperoleh Pegawai

1) Analisis Jabatan pada SKPSP

Analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting serta menjadi fokus utama dalam MSDM untuk meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama dari sebuah organisasi kerja. dalam hal analisis jabatan SKPSP dalam prekrutan pegawai sudah ada perencanaan yang ditentukan tentang kualifikasi pegawai yang akan ditarik dalam memangku jabatan, memang sudah cukup baik dilaksanakan, sehingga proses prekrutan pegawai berjalan dengan baik dan lancar sebagai mana prosedur yang ada.

2) Sumber-sumber Pegawai pada SKPSP

SDM merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi memerlukan manusia untuk mengoperasikannya. Maka diperlukannya suatu proses MSDM yang dinamakan pencarian sumber-sumber pegawai yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan. SKPSP didalam merencanakan dan memilih sumber-sumber pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Hal ini akan meningkatkan efesiensi dan produktivitas kerja pegawai dalam memangku jabatan yang lowong dari dalam instanssi tersebut serta penentuan dari mana calon-calon pegawai itu harus ditarik.

3) Seleksi Pegawai pada SKPSP

Seleksi pegawai merupakan serangkaian proses dalam penerimaan anggota/pegawai baru dalam suatu organisasi kerja. Tujuan dari diadakannya seleksi pegawai untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompoten dan berkualitas. SKPSP dalam hal perekrutan pegawai khusus dalam menerima calon-calon pelamar honorer sudah cukup baik yaitu melalui proses kegiatan seleksi terlebih dahulu, sebagaimana prosedur yang ada, jadi tenaga kerja yang benar-benar didapat itu sesuai dengan kebutuhan yang dipangkunya, sehingga produktivitas kerja sedikit meningkat dengan kualifikasi keahlian masing-masing, khususnya untuk tenaga honorer.

4) Memperkenalkan Pegawai kedalam Organisasi Kerja

Memperkenalkan pegawai merupakan memperkenalkan pegawai baru setelah melalui proses rekrutmen dan seleksi kedalam organisasi kerja, agar sesegera mungkin dapat menyesuaikan diri dan berintegrasi antara sesama karyawan dan lingkungan kerja, dan memberikan penjelasan mengenai hal-hal pekerjaan dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas kerja sehingga menghasilkan kerja yang optimal. SKPSP memang ada melakukan kegiatan yang berhubungan dengan memperkenalkan pegawai baru kedalam instansi kerja, yang berhubungan dengan pengenalan tata kerja dalam kantor Sekretariat tersebut. Kegiatan ini belum sepenuhnya baik. dalam mendorong para pegawai untuk berbuat dan mengerjakan tugasnya.

B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Memajukan Pegawai

1) Pemberian Latihan

Pelatihan pegawai adalah tugas seorang atasan dalam mengembangkan MSDM, bukan saja saat diterimanya pegawai baru, akan tetapi pada saat seseorang dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi lagi untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam mengembangkan pegawai yang diperlukan dengan analisis jabatan yang dijalankan. Karena salah satu tujuan utama dari pelatihan itu sendiri menjaga kestabilan serta keberlangsungan suatu organisasi kerja, salah satunya yaitu melalui pelatihan pegawai atau bawahan. Cara ini sudah cukup baik diterapkan oleh SKPSP dalam memajukan pegawainya sehingga dapat menambah wawasan dan keahlian dari bidang masing-masing pegawainya.

2) Promosi

Promosi merupakan usaha untuk memberi kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar kepada bawahannya. Kepada bawahan yang menunjukkan kecakapan haruslah dimajukan terus oleh atasannya dengan jalan mempromosikannya, apabila tidak ada kegiatan promosi akan cenderung pihak bawahan tidak menunjukkan prestasinya. Promosi salah satu bentuk motivasi bagi para bawahannya dalam menunjukkan prestasi-prestasi besar dalam masalah pekerjaannya. bahwa tindakan promosi yang dilakukan pada SKPSP sudah cukup baik karena tujuannya adalah untuk menaikkan gairah dalam bekerja, serta dapat pula mewujudkan orang yang tepat pada jabatan tepat pula, ini dimasukkan untuk para senioritas didalam instansi tersebut yang pertama mendapatkan prioritas promosi.

3) Pemindehan

Pemindehan pegawai dari jabatan yang satu kejabatan yang lainnya bertujuan untuk menempatkan pada pegawai yang jabatannya sesuai sehingga ia mendapat kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasinya yang setinggi-tingginya. hal kegiatan pemindehan disini dilakukan pada SKPSP memang sudah cukup baik yaitu untuk menjamin kepercayaan-kepercayaan para pegawai bahkan mereka tidak dimutasi kurang kecakapan dalam jabatan yang lama, ini memang ada hubungannya dengan keinginan atasan dalam menstabilisasikan pegawainya.

4) Penilaian Kecakapan

Penilaian kecakapan kerja merupakan sebuah proses melalui organisasi-organisasi untuk mengevaluasi atau menilai dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, dari hasil prestasi kerja pegawai. penilaian kecakapan pada SKPSP terhadap pegawainya belum berjalan dengan baik. dalam melaksanakan tugas untuk memajukan pegawainya, karena penilaian kecakapan itu penting karena dengan tindakan seperti itu moral pegawai dapat terangkat, serta mampu mendorong motivasi untuk meningkatkan produktivitas dari masing-masing

pegawai.

C. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Memanfaatkan Pegawai

1) Pemberhentian

Pemberhentian pegawai yaitu pemutusan hubungan kerja dengan pegawai. Pemberhentian pegawai dapat terjadi atas beberapa hal yaitu atas keinginan pegawai sendiri, karena atas keinginan lembaga/instansi, karena meninggal dunia, dan karena penempatan dalam perjanjian antara instansi dengan pegawai tersebut. SKPSP tersebut sudah cukup baik dalam menerapkan kebijakan pemerintah dalam memberikan kegiatan pemberhentian pegawai dengan alasan yang tepat, sesuai dengan usulan dari Kepala SKPSP.

2) Pemensiunan

Pemensiunan sebagai aspek pemanfaatan pegawai yang bertujuan untuk memperoleh efisiensi kerja yang tinggi dari setiap pegawai. Undang-undang 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 91 ayat 1 dan 2 disebutkan : karena batas usia, kemauan sendiri disebabkan pegawai tersebut produktivitas kerja menurun karena berbagai sebab, takdir misalnya sakit, meninggal dunia, Rekturisasi/dinas, diberhentikan secara tidak terhormat. tindakan yang lunak kepada PNS ialah dengan jalan pemensiunan, pemensiunan disini diartikan sebagai pemberhentian PNS yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS, seperti yang dialami di SKPSP ini ada satu orang pegawai PNS yang meninggal dunia, di anggap diberhentikan secara terhormat dengan menerima uang pensiun kepada ahli warisnya. Sudah cukup baik diterapkan sesuai dengan peraturan yang ada.

3) Motivasi

Motivasi disini dimaksudkan untuk memberi daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut segala daya dan upayanya. bahwa peran SKPSP sudah cukup baik dalam memberikan motivasi kepada pegawainya, dengan menunjukkan sikap peduli terhadap bawahannya dalam hal membantu mereka jika ingin mengusulkan kenaikan pangkat.

4) Insentif

Gaji merupakan salah satu insentif penting bagi para pegawai baik itu swasta atau PNS. Tingkat gaji merupakan dorongan utama hingga pada taraf dimana gaji itu belum mencukupi kebutuhan hidup pegawainya. Bila taraf itu sudah tercapai, maka insentif-insentif lain menjadi lebih menonjol. dalam pemberian insentif khususnya bagi PNS di SKPSP ini sudah cukup baik, dilihat dari hasil rekapitulasi data yang menunjukkan bahwa PNS di tempat ini sudah hampir sebagian yang sudah mengajukan kenaikan pangkat, ini berarti insentif yang diterima bisa menjadikan motivasi dalam melakukan pekerjaan oleh PNS tersebut.

KESIMPULAN

1. Dalam pelaksanaan Manajemen Pengembangan SDM dalam proses Memperoleh Pegawai pada SKPSP, yaitu: a) Bahwa dalam hal analisis jabatan pada dalam prekrutan pegawai harus terlebih dahulu ada perencanaan yang ditentukan tentang kualifikasi pegawai yang akan ditarik dalam memangku jabatan. b) Bahwa didalam merencanakan dan memilih sumber-sumber pegawai akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai dalam memangku jabatan yang lowong dari dalam instansi tersebut serta penentuan dari mana calon-calon pegawai itu harus ditarik. c) Dalam

- melakukan proses kegiatan seleksi harus benar-benar didapat sesuai dengan kebutuhan yang dipangkunya, sehingga produktivitas kerja sedikit meningkat dengan kualifikasi keahlian masing-masing, khususnya untuk tenaga honorer. d) memperkenalkan pegawai baru kedalam instansi kerja, yang berhubungan dengan pengenalan tata kerja dalam kantor Sekretariat tersebut, untuk mendorong para pegawai untuk berbuat dan mengerjakan tugasnya.
2. Dalam pelaksanaan Manajemen Pengembangan SDM dalam proses Memajukan Pegawai. Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh selama penelitian dilakukan, terdapat beberapa cara yang dilakukan oleh SKPSP yang terkait dengan pelaksanaan proses memajukan pegawai yaitu: a) Memberikan pelatihan bertujuan dalam memajukan pegawainya sehingga dapat menambah wawasan dan keahlian dari bidang masing-masing pegawainya. b) Promosi yang dilakukan tujuannya adalah untuk menaikkan gairah dalam bekerja, serta dapat pula mewujudkan orang yang tepat pada jabatan tepat pula. c) Pemindahan kerja tujuannya untuk menjamin kepercayaan-kepercayaan para pegawai bahkan mereka tidak dimutasi kurang kecakapan dalam jabatan yang lama, ini memang ada hubungannya dengan keinginan atasan dalam menstabiliskan pegawainya. d) Penilaian kecakapan penting karena dengan tindakan seperti itu moral pegawai dapat terangkat, serta mampu mendorong motivasi untuk meningkatkan produktivitas dari masing-masing pegawai.
 3. Dalam pelaksanaan Manajemen Pengembangan SDM dalam proses Pemanfaatkan Pegawai pada SKPSP. Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh selama penelitian dilakukan, terdapat beberapa cara yang dilakukan pada SKPSP yang terkait dengan pelaksanaan proses memanfaatkan pegawai yaitu: a) Pemberhentian pegawai dilakukan dengan alasan yang tepat, sesuai dengan usulan dari Kepala SKPSP. b) pemensiunan, disini diartikan sebagai pemberhentian PNS yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS, seperti yang dialami pada SKPSP ini ada satu orang pegawai PNS yang meninggal dunia, di anggap diberhentikan secara terhormat dengan menerima uang pensiun kepada ahli warisnya. c) Motivasi menunjukkan sikap peduli terhadap bawahannya dalam hal membantu mereka jika ingin mengusulkan kenaikan pangkat. d) Insentif yang diterima bisa menjadikan motivasi dalam melakukan pekerjaan oleh PNS tersebut.

SARAN

Semoga hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk menengahi dan mengatasi perbedaan kualitas SDM yang ada bisa mendapat perhatian serius dari pihak-pihak pemerintah atau swasta yang berhubungan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai hasil produktivitas kerja yang tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Achmad Masnawi, 2009. Strategi perencanaan sumber daya manusia. (online), (<http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/1943917-strategi-perencanaan-sumber-daya-manusia/#ixzz1vSx3u9LB>), diakses tanggal 14 Mei 2012.
- [2] Asrori Ardiansyah, 2011. Pola rekrutmen di sekolah. (online), (<http://www.asrori.com/2011/05/pengertian-prosedur-dan-sistem.html>), diakses tanggal 14 Mei 2012
- [3] Allen, Louis A. 1958. *Management and Organization*. New York: Mc Graw Hill Book

Compan

- [4] Cordoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- [5] M. Manulang. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press
- [6] H.M.Y. Yani.. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Mitra Wacana Media
- [7] Mangkunegara, A.A. Anwarprabu.2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [8] Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia
- [9] Nawawi, Hadari, H. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.