

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AS AN EFFORT TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF KSPPS ASSYAFI'YAH METRO-LAMPUNG

ANALISA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA KSPPS ASSYAFI'YAH METRO-LAMPUNG

Rita Rahmawati¹, *Haris Santoso², Nur Alfi Khotamin³

^{1,2,3}IAIM NU Metro Lampung

***Korespondensi: kangharis30@gmail.com**

¹rahmawatirita43@gmail.com, ³nuralfimimin17@gmail.com

Abstract

Human resource development is considered to be one of the most effective ways to improve company performance and productivity. With the development of human resources, it is hoped that the technical skills and professional skills of employees can be improved. However, the success of the program implementation cannot be carried out immediately during implementation, but can be seen from the results of the employees' work after participating in human resource development whether there have been changes or not. Based on the results of research and discussion related to this research, the authors conclude that: BMT Assyafi'iyah Metro Lampung City in improving employee performance is through human resource development, namely by means of transfer, promotion, supervision, work motivation and coaching. career. Human resource development carried out by BMT Assyafi'iyah Metro Lampung City can improve employee performance. The provision of career coaching has an impact on the increasing work performance of employees, this is evident from the provision of internships and training. Supervision has an impact on employees so that employees are more honest in carrying out their duties. So that it is hoped that there will be no deviations by employees. And also the employees are more disciplined in various ways, one of which is the punctuality and accuracy of the targets given. Granting a job transfer has an impact on employees so that they become more responsible for the tasks that have been assigned to these employees.

Keywords: Development, Resource, Performance, Employees

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan

pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan ketrampilan teknis dan ketrampilan profesional pegawai dapat ditingkatkan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tidak dapat langsung dilaksanakan pada saat pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah telah terjadi perubahan atau tidak. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait penelitian ini, maka penulis menyimpulkan bahwa: BMT Assyafi'iyah Kota Metro Lampung dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan cara mutasi, promosi, supervisi, motivasi kerja dan pembinaan. karier. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh BMT Assyafi'iyah Kota Metro Lampung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian pembinaan karir berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini terlihat dari pemberian magang dan pelatihan. Pengawasan berdampak pada karyawan agar karyawan lebih jujur dalam menjalankan tugasnya. Sehingga diharapkan tidak terjadi penyimpangan oleh karyawan. Dan juga para karyawan lebih disiplin dalam berbagai hal, salah satunya adalah ketepatan waktu dan ketepatan target yang diberikan. Pemberian mutasi berdampak pada karyawan sehingga menjadi lebih bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya, Kinerja, Pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Bagian penting dalam manajemen suatu perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu manajemen yang merupakan: Sebuah proses pengelolaan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien oleh seorang pemimpin dalam suatu roganisasi atau perusahaan agar melakukan kerjasama melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.¹ Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam sebuah organisasi, salah satu implikasi bahwa investasi yang paling penting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia.² Dengan mengembangkan keterampilan karyawan dimaksudkan sebagai upaya apapun dari para pemimpin untuk meningkatkan keterampilan kerja setiap karyawan sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya bisa efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi atau lembaga perlu terus mengembangkan sumber daya manusia. Jadi peran SDM sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika terjadi di salah satu BMT di mana BMT Assafi'iyah Metro Kota Metro Branch.³

Allah juga menjelaskan bahwa, sumber daya manusia yang dimiliki akan berdampak pada kehidupan orang-orang, jika sumber daya yang insaninya baik, itu akan memperbaiki kehidupan rakyatnya, tetapi jika sumber daya insaninya buruk, itu akan

¹ Muflihatul Bariroh, "Implementasi Manajemen Hati Sebagai Upaya Peningkatan Sumberdaya Manusia Di Mayangkara Group", *An Nisbah: Jurnal Ekonomi Syari'ah*, Vol.5 No. 02,2019, hlm. 04.

² Sondang P. Siangan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010). Hlm.183

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana 2009), hlm.62

rusak kehidupan rakyatnya. Sesuai dengan firman Allah dalam Surah Al-Mulk ayat 15, yaitu: " *Dia yang menjadikan bumi itu mudah bagi Anda, Dia pergi di setiap kesempatan dan makan partainya rezeki. dan kepada-Nya Anda (setelah) dibangkitkan* ".

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (kemampuan) dan faktor motivasi (motivation). karyawan psikologis yang berpikir (IQ) di atas rata-rata dengan mawadai untuk pendidikan dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Begitu juga dengan motivasi untuk mendorong diri karyawan untuk mencoba untuk mencapai performa maksimal.⁴

Salah satu cara untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan adalah untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan untuk lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun, keberhasilan pelaksanaan program tidak dapat secara langsung selama eksekusi, itu dapat dilihat dari hasil kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia jika ada perubahan atau tidak. Untuk pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar benar-benar memainkan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di BMT Assafi'iyah Metro Cabang, dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) Cabang Assyafi'iyah BMT Metro melakukan beberapa hal termasuk pelatihan motivasi dan pelatihan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, pelatihan pelatihan, Mutasi dan Promosi.⁵

LANDASAN TEORI

1. Definisi Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia dalam bahasa Inggris disebut Human Capital yang berarti "keterampilan, kemampuan atau kapasitas seseorang yang dapat berkontribusi dalam kegiatan produktif dengan tujuan kemakmuran bersama".⁶

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Manusia adalah desain sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁷

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan organisasi unit kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 67

⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Bayu Dwi Saputra (BMT Assyafi'iyah sebagai manajer Cabang Metro), 5 Februari 2019

⁶Safuan Alfandi & Nurmadi H. Sumarta, *Kamus Ekonomi* (Ilmu Spring, Solo, tt,) hlm. 366

⁷Ali Hardana, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", dalam *Journal of Al-Masharif: Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2015*, hlm. 116-117

manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana perusahaan harus memperoleh, mengembangkan, menyebarkan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang benar.⁸

Sumber daya manusia adalah kemampuan keseluruhan atau penduduk potensial yang berada di daerah tertentu bersama dengan karakteristik atau ciri-ciri demografi, sosial dan ekonomi yang dapat dimanfaatkan untuk tujuan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuan. potensi manusia berhubungan dengan dua aspek: kuantitas dan kualitas. Karakteristik demografi aspek kuantitatif dari sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, distribusi penduduk dan komposisi penduduk.

2. Dasar Hukum Manajemen Sumber Daya Manusia

Disini penulis menjelaskan beberapa hukum dasar Al-Qur'an yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu:

a. Al-Baqarah ayat 30

Dan ingatlah ketika Tuhanmu berkata kepada Malaikat: "Saya akan membuat khalifah di bumi" Mereka mengatakan: 'Mengapa Anda ingin (khalifah) di bumi orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Dan Kami Selalu meninggikan dengan pujian yang Anda dan memurnikan Anda? "Tuhan berkata: "Aku tahu apa yang Anda tidak tahu"(QS Al-Baqarah:. 30).⁹

b. Al-Baqarah ayat 31

Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian membawanya ke Angels dan kemudian berkata: "Katakan padaku nama-nama hal-hal ini jika Anda melakukan melihat orang yang tepat kanan!" (QS Al-Baqarah:. 31)¹⁰

c. Al-Mulk ayat 15

Dia yang menjadikan bumi itu mudah bagi Anda, Dia pergi di setiap kesempatan dan makan partainya rezeki. dan kepada-Nya Anda (setelah) dibangkitkan. (QS Al-Mulk: 15)¹¹

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Sedangkan pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penggunaan pendekatan ini

⁸Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Manusia", hlm. 116

⁹ Qur'an [2]: 30

¹⁰ Qur'an [2]: 31

¹¹ Qur'an [67]: 15

dimaksudkan untuk memahami perilaku manusia dari kerangka acuan pelaku, yakni bagaimana pelaku atau subyek penelitian memandang dan menafsirkan kegiatan dari segi pendiriannya yang biasa disebut “*persepsi emic*”¹².

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penggunaan pendekatan ini dimaksudkan untuk memahami perilaku manusia dari kerangka acuan pelaku, yakni bagaimana pelaku atau subyek memandang dan menafsirkan kegiatan dari segi pendiriannya yang biasa disebut “*persepsi emic*”¹³.

Pemanfaatan pendekatan ini merujuk beberapa pertimbangan sebagai berikut: *Pertama*, sumber data dan data dalam penelitian ini berlatar alamiah (*natural*). Artinya bahwa yang diteliti adalah fenomena yang alami dengan mempertimbangkan konteks tempat fenomena tersebut terjadi.¹⁴ *Kedua*, instrumen human. Dalam penelitian model ini, peneliti merupakan instrumen kunci dalam pengambilan data di KSPPS Assyafi'iyah Metro-Lampung, sehingga dengan empati peneliti dapat menyesuaikan diri dengan realitas, mampu menangkap makna, yang tidak dapat dikerjakan oleh *instrumen non-human*.

Ketiga, analisis data induktif. Sifat naturalistik lebih mengedepankan analisis induktif daripada deduktif, karena dengan cara tersebut konteks akan lebih mudah dideskripsikan.¹⁵ *Keempat*, penelitian ini lebih memfokuskan terhadap proses dan makna proses dari suatu hasil, oleh karena itu *inkuiri fenomenologis* dari fokus penelitian ini dimulai dari pengamatan untuk menangkap pengertian pengelola KSPPS Assyafi'iyah Metro-Lampung tentang Pengembangan sumberdaya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan pada pekerjaan dan *off-the-job training* terbagi menjadi empat bagian, yaitu: rotasi kantor, pembekalan, magang, dan berolahraga kantor instruksi. Pelatihan di luar pekerjaan terdapat dua jenis, yaitu: pengembangan kepribadian dan ceramah. Cara lain yang dilakukan BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung dalam strategi peningkatan

¹² S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung : Transito, 1996), hlm. 32. Lihat pula Cathrine Hakim, *Research Design* (London : Routledge, 1997), hlm. 26.

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 18.

¹⁵ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: PT Bayu Indra Grafika, 1996, h. 109.

kinerja karyawan dengan karyawan ijin pemberian adalah perguruan tinggi bagi karyawannya, untuk karyawan berprestasi untuk menyediakan fasilitas belajar gratis. Setiap kategori memiliki tujuan mengajar sikap, pengetahuan dan keterampilan utama yang berbeda.¹⁶

Teknik pendidikan dan pelatihan (training) yang dilaksanakan BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung, meliputi:

1) Pelatihan *On Job*

Pelatihan pada pekerjaan adalah pelatihan yang diselenggarakan oleh BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung sendiri dan dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan karyawan. Pelatihan pada pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk:

a) Rotasi Jabatan (*Job rotasi*)

BMT Assyafi'iyah 24 Metro dalam melaksanakan transfer karyawan harus dilihat penyesuaian diri dengan lingkungan pendidikan karyawan tersebut, sehingga rotasi kerja dinilai dapat mengurangi kebosanan karyawan yang sama dan terus-menerus. Jika karyawan menemukan yang memiliki kecenderungan penurunan kinerja, ia akan mencari apa penyebab rotasi lebih lanjut.¹⁷

b) Jobs Latihan Instruksi (Instruction Pelatihan Kerja)

Latihan instruksi pekerjaan di BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung dilakukan oleh penugasan dalam pekerjaan tertentu. Cara ini digunakan agar meningkatkan kinerja dan spesialisasi pegawai dalam bekerja. Sehingga, atasan dapat menguji karyawannya agar dapat menggunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.¹⁸

c) Magang (*Apprenticeship*)

BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung melakukan pelayanan kepada cabang lain agar dapat diketahui perbedaan yang menyebabkan kurang meningkatnya kinerja perusahaan. Jadi magang dapat digunakan sebagai ajang pengujian untuk karyawan sebelum posisi baru di tempat yang berbeda (anak perusahaan).

d) Pembekalan (*coaching*)

Pada BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung pembinaan adalah pelatihan dan orientasi untuk karyawan baru oleh seorang senioritas. Junior karyawan diberi pengawasan yang lebih baik, selama ini MSA pekerjaan awal. Karyawan dipandu untuk memahami pekerjaan dan dapat bekerja dengan baik. Dalam program ini

¹⁶ Wawancara dengan Fakhruddin Hasan, (Account Officer BMT Assyafi'iyah 24 Metro), 25 Februari 2019

¹⁷ Wawancara dengan Fakhruddin Hasan, (Account Officer BMT Assyafi'iyah 24 Metro), 25 Februari 2019

¹⁸ Wawancara dengan Ari Tri Anjar, (Funding Officer BMT Assyafi'iyah 24 Metro), 25 Februari 2019

atasan bagian penting dan memainkan pengaruh yang besar pada proses adaptasi dan pemahaman tentang pekerjaan baru.¹⁹

2) Off The Job Training

Pelatihan pekerjaan dilakukan dengan pelatihan BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung sendiri atau bekerja sama dengan pihak lain di luar perusahaan. Pelaksanaan pelatihan ini dalam waktu tertentu untuk meringankan karyawan untuk sementara waktu dalam rangka mengikuti program pelatihan. Pelatihan di luar pekerjaan dapat:

a) pengembangan kepribadian

Adalah cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kinerja perusahaan terutama dari aspek kepribadian (perilaku, moral, dan etika).²⁰

b) Kuliah

Dengan metode ceramah adalah cara instan untuk membagikan informasi terbaru secara oral sehingga, tugas yang diemban akan lebih terlihat presentative dan akan memiliki pengaruh yang positif serta akan menciptakan rasa kepercayaan diri kepada atasan perusahaan.²¹

3) Subjek Belajar Izin

Sesuai dengan studi teoritis, bahwa beberapa bentuk pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan oleh organisasi adalah sebagai berikut:

1) Pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi

Mutasi kegiatan kerja meruakan terkait dengan fungsi proses penghapusan, tanggung jawab, dan status pekerjaan dari kesituasi tertentu agar pekerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja dalam dan prestasi yang dapat memberikan sebanyak mungkin untuk organisasi. mutasi telah diterapkan di BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung, rotasi jabatan.

2) Pengembangan sumber daya manusia melalui promosi

Promosi berarti perpindahan posisi ke posisi lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi ini telah diterapkan di Metro Assyafi'iyah BMT, yaitu penyediaan promosi.

3) Pengembangan sumber daya manusia melalui pengawasan

¹⁹ Wawancara dengan Fakhruddin Hasan, (Account Officer BMT Assyafi'iyah 24 Metro), 25 Februari 2019

²⁰ Wawancara dengan Fakhruddin Hasan, (Account Officer BMT Assyafi'iyah 24 Metro), 25 Februari 2019

²¹ Wawancara dengan Fakhruddin Hasan, (Account Officer BMT Assyafi'iyah 24 Metro), 25 Februari 2019

Pengawasan manajemen sumber daya manusia adalah organisasi kegiatan dalam memegang pengamatan sumber daya manusia dalam organisasi, sumber daya manusia yang benar-benar diperlukan, kualitas sumber daya manusia, upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dan moral dalam organisasi sumber daya manusia. Adapun sumber daya manusia upaya pembangunan yang dilakukan oleh BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung antara lain, penyediaan pelatihan, magang, tanya jawab, dan browsing dengan ijin belajar.

4) pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi kerja

Motivasi adalah kekuatan seseorang mengemudi untuk melakukan, tindakan, dan berperilaku. Sementara Gibson menyarankan, motivasi adalah teori yang menggambarkan kekuatan yang ada dalam karyawan yang diprakarsai dan diarahkan perilaku. Motivasi telah diterapkan di BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung, bahwa ada dua motivasi motivasi langsung dan tidak langsung.

5) pengembangan sumber daya manusia melalui Pengembangan Karir

Pengembangan karir karyawan adalah suatu proses dan kegiatan mempersiapkan karyawan untuk jabatan peran dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa depan, dengan pembangunan dapat diambil pengertian bahwa perusahaan atau manajer HR telah disusun perencana sebelumnya pada cara-cara untuk lebih mengembangkan karyawan karir selama karyanya. Pembinaan karir yang telah diterapkan di BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung, latihan Instruksi Kerja.

BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung masih menghadapi kendala yang harus diselesaikan, yaitu:

1. Pelatihan tidak merata untuk seluruh karyawan, karena mempertimbangkan pendidikan dasar, pengalaman kerja, dan usia. Hal ini membuat sulit dan memperlambat pelatihan dan pendidikan bagi pemahaman dan daya nalar yang berbeda.
2. Program pelatihan mandiri adalah menerapkan dengan bergabungnya BMT dengan perusahaan lain atau yang setara. Hal ini dikarenakan kurangnya fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan untuk pengembangan pelatihan sumber daya manusia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa: BMT Assyafi'iyah Kota Metro-Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja karyawan, jika ada peningkatan kinerja karyawan diberi tugas untuk mengikuti pelatihan dan jika karyawan tersebut sudah mengikuti pelatihan, karyawan akan diberikan promosi. Metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh BMT Assyafi'iyah Metro-Lampung, Satu pelatihan melalui dan pengembangan dalam bentuk pelatihan (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi pelatihan di tempat kerja, dari pelatihan kerja

serta kursus dengan ijin belajar. Pada kasus ini BMT Assyafi'iyah Kota Metro-Lampung merasa banyak hal positif setelah melakukan berbagai strategi pembangunan salah satunya adalah tingkat profesionalisme karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, Pengawasan Manajemen: Sebuah Panduan Praktis Untuk. Pengawas. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003
- Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Manusia", dalam Journal of Al-Masharif: Volume 3, Nomor 1 Januari-Juni 2015
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000
- Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Islam*, Alfabeta, Bandung, 2014
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: kencana 2009
- Eko Putro Widoyoko, *Persiapan Teknik Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2012
- Freddie Yeremia, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pt Wahana Indonesia Cosmetics", di Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra, Volume 2, Nomor 2, 2014
- Irham Fahmi, *Etika Bisnis, Teori, Kasus dan Solusi*, Alfabeta, Bandung, 2015
- Lexy J. Moleong, *Kualitatif Metodologi Penelitian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet. 20, 2010
- Muhammad Fathra Fahasta, "Peran Polisi dalam Pencegahan Tindak Pidana yang dilakukan oleh Anak Dalam Kota Pekanbaru Yurisdiksi Polisi", di Jom Fakultas Hukum, Pekanbaru: STMIK Hang Tuah, Volume 1 Nomor 2 Oktober 2014
- Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998
- Nilam Sari Ning, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Peran Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Nusantara PT.Perkebunan v Pekanbaru*, s1 Degree Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Sultan Riau Pekanbaru 2012
- Pikri Mulyana, *Fungsi Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia di Alef-Kelompok Yokyakarta*, Sarjana Jurusan Manajemen Dakwah S1 d Fakultas Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yokyakarta, 201
- Rosadi Ruslan, *Peelitian Umum dan Metode Komunikasi*, Jakarta: Raja Gravindo Persada 2004
- Safuan Alfandi & Nurmadi H. Sumarta, *Kamus Ekonomi*, Ilmu Spring, Solo, tt
- Silvi Lita Khoirunnisa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan cabang PKPU Yogyakarta*, Jurusan Manajemen Program Sarjana S1 dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Dakwah Sunan Kalijaga Universitas Islam Negeri 2016

- Siti Juariyah & Novi Widiastuti, "Peran Tokoh Masyarakat dalam Meningkatkan Pendidikan di Pusat Kegiatan Masyarakat (CLC) Bina Mandiri Cipageran Cimahi Kabupaten Utara", di *Journal of Comm-Edu*, Volume 1 Nomor 2, Mei 2018
- Sondang P. Siangan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: alfabeto 2008
- Sukardi, *Kompetensi Metodologi Penelitian Pendidikan dan Praktek*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, download dari <http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003.html> pada 10 Desember 2018
- Vera Rahmadani, et al, "Implementasi Early Learning Reading Kelas Banda Aceh Ulee Kareng Min", di *Journal of bhs Inggris* Vol. 11 No. 1; Januari 2017
- Yunita Budi Rahayu Silintowe, dan Margareta Cahya Christy Pramudita, "Sekretaris Komunikasi Bisnis Lintas Budaya Pada Tops (Studi di Alila Hotel Solo)", dalam *Jurnal Komunikasi*, Vol. 8, No. 2 Desember 2016.