

## PENGEMBANGAN ORGANISASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh:

Abdul Jalil Jauwhari, Duwi Arni Pusita, Faizatul Fitriyah

E-mail: [jalil.johar93@gmail.com](mailto:jalil.johar93@gmail.com) [duwiarni711@gmail.com](mailto:duwiarni711@gmail.com)  
[faizatulfitriyah3@gmail.com](mailto:faizatulfitriyah3@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze classical organizational development whose theory is often used as a reference for article writers. This study uses the literature review method through a literature search both from books and international and national journals. The results of this study indicate that the organization is one of the determinants of the running of group activities. These classic theories can be used in developing human resource management. The development of human resources cannot be separated from the management function, namely planning, organization, evaluation and control, therefore the development remains based on the theory of management functions. Good or bad theory will be very influential in all things, such as ideas, implementation and control. If the organization is good, human resource management will also develop. However, the dissolution of the organization will make management stalemate and experience setbacks.

**Keywords:** *Organizational Development, Human Resource Management*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan organisasi klasik yang teorinya sering digunakan sebagai referensi penulis artikel. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* melalui pencarian literatur baik dari buku maupun jurnal-jurnal internasional dan nasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi menjadi salah satu penentu berjalannya kegiatan yang bersifat kelompok. Teori-teori klasik ini dapat digunakan dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia tidak lepas dengan fungsi manajemen yakni

perencanaan, peorganisasian, pengevaluasian dan pengontrolan, oleh sebab itu dalam pengembangannya tetap berpijak pada teori fungsi manajemen. Baik buruknya teori akan sangat berpengaruh dalam segala hal, seperti ide, pelaksanaan dan pengontrolan. Apabila organisasi baik, maka pengelolaan SDM juga berkembang. Namun, terputusnya organisasi akan membuat pengelolaan buntu dan mengalami kemunduran.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu juga seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Dalam mengatur sebuah organisasi pasti tokoh utama atau pelakunya yaitu manusia keberhasilan dalam suatu organisasi baik kecil maupun besar banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi sumber lainnya juga sangat perlu untuk menunjang keberhasilan suatu tujuan organisasi tersebut. Manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan suatu organisasi/bisnis dalam perusahaan, karena dalam fungsi manusia sebagai pelaksana sekaligus pengelola berhasil atau tidaknya suatu bisnis dalam perusahaan atau bisa dalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki kemampuan terpadu dari daya fisik dan daya pikirnya yang tentu dimiliki dalam diri sendiri berbeda dengan yang lain, sifat dan perilakunya bisa ditentukan keturunan dan lingkungan yang ada di sekitarnya, prestasi kerja dapat muncul

karena seringkali termotivasi oleh keinginan dalam diri.<sup>1</sup>

Organisasi merupakan perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja secara formal yang terikat dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Organisasi berusaha mempermudah manusia dalam menjalani kehidupan dengan memanfaatkan segala kelebihan yang terdapat di dalam organisasi. Masalah apapun akan mudah terselesaikan jika difikirkan dengan musyawarah. Satu demi satu permasalahan akan terselesaikan tatkala dikerjakan secara bersama-sama. Dalam sebuah organisasi juga terdapat beberapa konsep-konsep tentang organisasi telah berkembang sejak tahun 1800-an dan sekarang dikenal dengan sebagai teori klasik (*Classical Theory*). Agar organisasi berjalan dengan lebih efisien maka para teoritis klasik menekankan pentingnya rantai perintah dan penggunaan disiplin, aturan dan *supervise* ketat. Teori klasik berkembang dalam tiga aliran yaitu teori birokrasi, teori administrasi, dan teori manajemen ilmiah.

## PEMBAHASAN

Manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan suatu organisasi/bisnis dalam perusahaan. Sumber daya manusia berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi sumber lainnya juga sangat perlu untuk menunjang keberhasilan suatu tujuan organisasi tersebut.

### Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia, antara lain ada yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Akan tetapi, pada manajemen sumber manusia yang tepat adalah

human resources management dengan demikian secara sederhana teori manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dalam mengelola sumber daya manusia.

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur yang terdapat dalam MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, organisasi ataupun bisnis. Manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.<sup>2</sup>

Dalam manajemen sumber daya manusia tidak lepas dengan adanya Organisasi, yakni alat bagi manusia untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama sesuai peraturan yang disepakati bersama dalam satu komando pimpinan melalui pemberdayaan seluruh sumber daya organisasi berupa Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA), dan sumber modal/uang. Organisasi berusaha mempermudah manusia dalam menjalani kehidupan dengan memanfaatkan segala kelebihan yang terdapat di dalam organisasi. Masalah apapun akan mudah terselesaikan jika difikirkan dengan musyawarah. Satu demi satu permasalahan akan terselesaikan tatkala dikerjakan secara bersama-sama.

### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses manajemen merupakan interaksi yang dilakukan dan saling berkaitan antar beberapa fungsi yang digunakan, maka secara umum fungsi dasar manajemen atau fungsi untuk mengelola, mengatur suatu organisasi yaitu, terdapat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

---

<sup>1</sup>Benjamin Bukit dkk, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Zahir Publishing, April 2017), 1-2.

---

<sup>2</sup>Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Aceh: Unimal Press, September 2016), 2.

evaluasi.<sup>3</sup> Berikut penjelasan tentang fungsi manajemen yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan awal dari sebuah organisasi itu dibentuk atau bisa disebut dengan perancangan, perencanaan juga cara rasional dan secara sistematis (teratur) dalam menciptakan masa depan sebuah organisasi juga dapat disebut sebuah proses dalam persiapan menghadapi perubahan dengan merumuskan di awal tindakan di masa depan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Henry Fayol Perencanaan adalah sumber daya manusia ilmiah membuat organisasi untuk memperoleh jumlah yang tepat dari orang-orang yang berkualitas di pekerjaan yang tepat, berfokus pada tujuan organisasi, memanfaatkan sumber daya manusia, mengurangi ketidakpastian, dan mengurangi biaya tenaga kerja. Oleh sebab itu perencanaan sumber daya manusia merupakan hal paling penting untuk produktifitas suatu organisasi dan tidak hanya sumber daya manusia saja yang diperlukan dalam proses perencanaan sumber daya alam juga sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses manajemen.<sup>4</sup> Keputusan dalam sebuah perencanaan dibuat berdasarkan bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan bersama, keputusan itu bisa, meliputi: diarahkan oleh tujuan organisasi, perencanaan fokus kepada hasil yang ingin dicapai di masa depan dan perencanaan berorientasi masa depan.

Manfaat Perencanaan dalam Sebuah Organisasi

Menurut pendapat Usman mengemukakan beberapa tujuan dari perencanaan, yaitu:

- 1) Standar pengawasan
- 2) Mengetahui kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan
- 3) Mengetahui siapa yang terlibat (struktur organisasi)
- 4) Mendapatkan kegiatan yang sistematis
- 5) Meminimalkan kegiatan yang tidak produktif

Prinsip-Prinsip Perencanaan dalam Sebuah Organisasi

Menurut pendapat Garry Desslers prinsip-prinsip dalam perencanaan yaitu;

- 1) Membuat tujuan se jelas mungkin
- 2) Membuat perkiraan yang akurat
- 3) Melibatkan subordinat dalam proses perencanaan
- 4) Sebuah rencana harus terdengar satu
- 5) Jangan terlalu optimis
- 6) Kriteria untuk mengabaikan proyek
- 7) Membuat rencana yang fleksibel

Langkah-langkah dalam Membuat Perencanaan

- 1) Analisis situasi ayau kondis yang berkaitan dengan peristiwa masa lalu, situasi saat ini dan upaya untuk membentuk perkembangan di masa depan.
  - 2) mengenali kebutuhan
  - 3) Turunan dari tujuan dan sasaran
  - 4) menggambarkan alternatif
  - 5) Pilihan strategi dan taktik
  - 6) Penerapan
  - 7) pengendalian dan evaluasi
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut George R. Terry, pengorganisasian adalah tindakan menemukan hubungan perilaku yang efektif antara orang-orang sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melakukan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. tujuan atau maksud tertentu.

<sup>3</sup>M. Nizar Almasri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Khutubkanah: Jurnal Penelitian Sosial agama, Vol. 19 No. 2 Juli-Desember 2016), 139.

<sup>4</sup>M. Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, (Bandung, Alfabeta, 2015), 28.

Prinsip-prinsip dalam pengorganisasian yaitu prinsip objektivitas, prinsip spesialisasi, prinsip definisi, prinsip keterhubungan, efisien, penyederhanaan, fleksibel, keseimbangan, kesatuan arah, kemampuan personal

Langkah-langkah dalam proses Pengorganisasian

- 1) Melakukan *review* tujuan dan sasaran
- 2) penentuan kegiatan
- 3) Mengklasifikasikan dan mengelompokkan kegiatan
- 4) Alokasi pekerjaan dan penempatan sumber daya
- 5) Evaluasi hasil

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarah adalah asosiasi orang-orang dengan organisasi untuk mendapatkan kerjasama mereka dalam mencapai tujuan. Memimpin berarti mengarahkan, membimbing dan menginspirasi orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Manfaat Pengarahan

- 1) Memulai suatu tindakan dengan memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan
- 2) Mengkoordinasikan upaya orang dan mengarah ke tujuan
- 3) Dapatkan hasil maksimal dari setiap individu dengan menyediakan cara untuk melepaskan dan memanfaatkan potensi dan keterampilan orang
- 4) Memfasilitasi perubahan melalui kombinasi lingkungan eksternal dan internal atau perubahan dalam organisasi

Prinsip-prinsip dalam Pengawasan

- 1) Interaksi antara tujuan individu dan organisasi
- 2) Penyatuan kelompok dan tujuan organisasi
- 3) Kerjasama dalam pemimpin informal.
- 4) Pengambilan keputusan partisipatif
- 5) Pendelegasian Wewenang yang Sesuai

- 6) komunikasi yang efektif
- 7) Pengawasan yang efektif
- 8) Kontak langsung
- 9) penyatuan arah
- 10) Kontribusi individu maksimal
- 11) Partisipasi
- 12) Ikuti umpan baliknya

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian atau bisa disebut dengan Kontrol memiliki kekuasaan untuk mengintervensi (mengecek), sedangkan tugas manajer hanya memberikan nasehat dan tindak lanjut dilakukan oleh kontrol. Semua fungsi sebelumnya tidak efektif tanpa fungsi kontrol. Pengendalian termasuk menentukan pencapaian, mengevaluasi kinerja, dan menerapkan tindakan korektif untuk memungkinkan pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam rencana awal. Pada dasarnya pengendalian dilakukan untuk meningkatkan akuntabilitas dan keterbukaan. Kontrol diterapkan untuk memperbarui rencana, melindungi aset perusahaan dari inefisiensi dan pemborosan, dan menghargai kinerja karyawan.

Langkah-langkah dalam Proses Pengendalian

- 1) Menetapkan standar
- 2) Mengukur kinerja
- 3) Bandingkan hasil aktual dengan standar
- 4) Ambil tindakan korektif jika perlu

Karakteristik dan Pengendalian yang Efektif

Menurut Gold dan Quinn sistem pengendalian yang efektif memiliki sifat-sifat berikut: Bersifat secara menyeluruh, Ketepatan waktu, Fleksibel, Penerimaan, Integrasi, Peluang ekonomi, Penempatan strategis, Tindakan perbaikan

e. Penempatan Staf (*Staffing*)

*Staffing* atau bisa disebut dengan penempatan sebagai fungsi manajerial berkaitan dengan proses memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. kepegawaian



mencakup penyesuaian pekerjaan dan individu. Fitur yang termasuk dalam Rekrutmen. Staffing didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, menempatkan, mengevaluasi dan mengembangkan orang-orang dalam pekerjaan.

Langkah-langkah dalam Proses Penempatan Staf

- 1) Perencanaan tenaga kerja
  - 2) Rekrutmen dan Pengambilan Sampel
  - 3) Instruksi dan orientasi
  - 4) Pelatihan dan pengembangan
  - 5) Kompensasi dan Kompensasi
  - 6) Evaluasi kinerja
- Keputusan posisi

### Pengembangan Organisasi MSDM

Adapun karakteristik organisasi adalah menguraikan tujuan, mengidentifikasi kegiatan, menetapkan tugas, mendefinisikan dan pemberian otoritas, menciptakan hubungan wewenang. Sementara jenis-jenis organisasi meliputi, organisasi formal, merupakan organisasi yang dibentuk dengan pola hubungan yang bersifat formal (resmi), terstruktur secara jelas berdasarkan aturan yang ditetapkan. Organisasi informal, merupakan organisasi yang terbentuk dari hubungan yang tidak resmi antar individu atau kelompok dalam organisasi formal.<sup>5</sup>

Sejarah perkembangan ilmu manajemen sendiri dapat memberikan manfaat dalam pembentukan kerangka kerja untuk meninjau permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan manajerial (Pengelolaan). Konsep-konsep tentang organisasi telah berkembang sejak tahun 1800-an dan sekarang dikenal dengan sebagai teori klasik (*Classical Theory*). Agar organisasi berjalan dengan lebih efisien maka para teoritis klasik menekankan pentingnya rantai perintah dan penggunaan disiplin, aturan dan *supervise* ketat. Teori klasik berkembang dalam tiga aliran yaitu

teori birokrasi, teori administrasi, dan teori manajemen ilmiah.

#### 1. Teori Birokrasi

Teori ini dikemukakan oleh Max Weber. Beliau dikenal sebagai bapak dari birokrasi, Istilah birokrasi berasal dari kata legal-rasional. Legal disebabkan adanya wewenang dari seperangkat aturan prosedur dan peranan yang dirumuskan secara jelas. sedangkan rasional karena adanya penetapan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Max Weber, birokrasi merupakan metode atau cara yang terbaik dalam mendorong usaha kelompok. Karakteristik dalam teori birokrasi menurut Max Weber, yaitu:<sup>6</sup>

- a. Pembagian tugas kerja secara jelas
- b. Hirarki wewenang yang dirumuskan secara baik
- c. Program rasional dalam pencapaian tujuan organisasi
- d. Sistem prosedur bagi penanganan situasi kerja
- e. Sistem aturan yang mencakup hak-hak dan kewajiban posisi para pemegang jabatan

#### 2. Teori Administrasi

Teori Administrasi ini seperti teori organisasi klasik sebelumnya, teori ini dikembangkan oleh Henry Fayol, Lyndal Urwick dan James D. Mooney. Dalam pembagiannya menurut Henry Fayol dibagi dalam operasi perusahaan menjadi enam kegiatan yang saling berkaitan atau saling bergantung satu sama lain yaitu, seperti:<sup>7</sup>

- a. Teknik produksi dan *manufacturing* produk
- b. Komersial pembelian bahan baku dan penjualan produk
- c. Keuangan (*financial*) perolehan dan penggunaan modal
- d. Keamanan perlindungan karyawan dan kekayaan

<sup>6</sup>H. Wakis, *Manajemen Sumber Daya manusia Dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), 23.

<sup>7</sup>Ibid.

<sup>5</sup>Syarafuddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, (Medan: Aulia Grafika, 2015), 52.

- e. Akuntansi pelaporan dan pencatatan biaya, laba, hutang, pembuatan neraca dan pengumpulan data statistik
- f. Manajerial atau proses pengelolaan

Henry Fayol juga menuliskan beberapa prinsip, yaitu Pembagian kerja menurut keahlian yang dimilikinya, Wewenang dan tanggung jawab para pekerja, Disiplin, Kesatuan perintah, Kesatuan pengarahan, Mendahulukan kepentingan umum, Balas jasa, Sentralisasi, Rantai scalar, Aturan, Keadilan, Kelanggengan personalia, Inisiatif, Semangat kerja tim

### 3. Teori Manajemen Ilmiah

Manajemen ilmiah adalah penerapan metode ilmiah untuk mempelajari, menganalisis dan memecahkan masalah organisasi untuk memperbaiki efisiensi pekerja. Teori ini dikembangkan oleh Fredrick W. Taylor dengan dua ilmuwan. Fredrick W. Taylor menuliskan gagasannya dalam tiga makalah, yaitu "*Shop Management*", "*the principle of scientific management*", "*testimony before the special house comittee*". Ke tiga karya tersebut menghasilkan sebuah buku berjudul "*Scientific Management*". Berkat kelebihannya, konsep ini masih digunakan dalam praktek manajemen modern, sehingga Fredrick W. Taylor sebagai Bapak Manajemen Ilmiah. Taylor juga mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat meningkat, maka dibutuhkan kepercayaan antar pekerja satu dengan lainnya, yaitu:

- a. Pekerja perlu merasakan manfaatnya
- b. Stres fisik harus dihilangkan
- c. Harus terdapat pelatihan
- d. Konsep "Bos" tradisional harus dihilangkan

Kemudian empat prinsip tersebut dikembangkan lagi oleh Taylor dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu:

- a. Mengubah aturan metode kerja yang lama dengan metode atas dasar ilmu pengetahuan

- b. Seleksi pekerja secara ilmiah
- c. Kerja sama manajemen dengan para karyawan
- d. Pelatihan para pegawai secara ilmiah

### 4. Teori Hubungan Manusiawi

Perkembangan teori tidak berhenti disini melainkan terus berlanjut terus dalam manajemen yaitu dengan adanya teori hubungan manusiawi, teori ini termasuk dalam aliran neoklasik yang muncul sebab tidak puas dengan teori klasik dan teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori klasik.<sup>8</sup> Pendekatan teori neoklasik mengenalkan struktur organisasi informal dan menekankan prinsip individu, kelompok kerja, manajemen yang partisipatif (yang memiliki andil). Teori hubungan manusia menekankan pentingnya aspek psikologis dan hubungan sosial antar karyawan. Menurut Mayo, pendekatan manusiawi mempunyai dua prinsip, yaitu Kepuasan, Demokrasi

### 5. Pendekatan Teori Perilaku

Pendekatan teori sebelumnya yaitu teori hubungan manusiawi hanya didasarkan pada bukti yang bukan bukti ilmiah, dan mereka mengeluhkan juga bahwa ide muncul pada teori hubungan manusiawi ini lebih bersifat teoritis dari pada praktis. Perkembangan selanjutnya yaitu dengan pendekatan teori perilaku yang dari penemuannya penelitian bergabung bersama dan membentuk dan mengembangkan pendekatan ilmu perilaku yang berupaya untuk mencari pengetahuan ilmiah mengenai perilaku manusia dalam organisasi guna untuk membantu pada manajer atau pimpinan menjadi lebih efektif.<sup>9</sup>

Dari semua yang sudah dipaparkan tersebut dalam konsep dasar manajemen pendidikan dan pengembangan teori manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

<sup>8</sup>Herry Krisnandi, Dkk, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta Selatan: LPU-UNAS, 2019), 24.

<sup>9</sup>H. Wakir, *Manajemen Sumber Daya manusia..*, 23.

## PENUTUP

Organisasi merupakan perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja secara formal yang terikat dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Organisasi berusaha mempermudah manusia dalam menjalani kehidupan dengan memanfaatkan segala kelebihan yang terdapat di dalam organisasi. Masalah apapun akan mudah terselesaikan jika difikirkan dengan musyawarah. Satu demi satu permasalahan akan terselesaikan tatkala dikerjakan secara bersama-sama.

Pengembangan organisasi dalam sumber daya manusia dapat melalui beberapa teori diantaranya teori birokrasi, administrasi, karya ilmiah, hubungan manusia dan pendekatan perilaku. Teori birokrasi lebih menekankan pada seperangkat aturan atau prosedur, teori administrasi

## DAFTAR REFERENSI

- Adamy, Marbawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aceh: Unimal Press, September 2016.
- Almasri, M Nizar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Khutubkanah: Jurnal Penelitian Sosial Agama, Vol. 19 No. 2 Juli-Desember 2016.
- Bukit, Benjamin dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Zahir Publishing, April 2017.
- Firmansyah, Anang dan Budi W. Mahardhika. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Budi Utama, 2018.
- Krisnandi, Herry dkk, *Pengantar Manajemen*, Jakarta Selatan: LPU-UNAS, 2019.
- Suryadana, M Liga, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, Bandung, Alfabeta, 2015.
- Syarafuddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, Medan: Aulia Grafika, 2015.
- Wakir, H, *Manajemen Sumber Daya manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.