



# JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>

## ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN

Erma Widyastuti<sup>1</sup>

Rahmawati Riantisari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora,  
Universitas Muhammadiyah Klaten

Email: Fermasha10@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
<b>Diterima:</b> <b>2 Maret 2023</b>	<i>Human resources are the most important part of the organization, because of their role as a driving force for the organization to achieve prosperity by using the skills and knowledge they have. This study aims to analyze how human resources develop in the Klaten Education Office. This research is qualitative with the analytical method used, namely qualitative descriptive analysis. The research sample is Plt. Head of General Affairs and Personnel Subdivision of the Klaten Education Office.</i>
<b>Revisi:</b> <b>27 Maret 2023</b>	
<b>Terbit:</b> <b>6 Juni 2023</b>	
<b>Kata Kunci:</b> <i>Develop Human Resources, Klaten Education Office</i>	<i>The results of the study illustrate that the development of human resources at the Klaten Education Office uses the training method. The implications of the research results can be used as material for consideration by the Klaten Education Office as material in carrying out the human resource development process so that the program provided with the desired results can be appropriate.</i>

## PENDAHULUAN

Maju dan berkembangnya organisasi tidak luput oleh peran sumber daya manusia. Terkait dengan peran sumberdaya manusia, pegawai akan memberikan rasa peduli yang lebih terhadap organisasi, apabila organisasi tersebut juga peduli terhadap dirinya, dan pegawai yangpuas akan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Produktifitas tersebut tentunya akan mengarah pada pencapaian hasil pegawai yang maksimal dan akan berdampak pada kinerja organisasi. Komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kinerja sebagian kecil yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen lembaga, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi dan lainnya (Edison, 2018).

Kompetensi menjadi komponen yang dapat mempengaruhi produktifitas. Kompetensi merupakan keahlian atau kemampuan individu yang unggul untuk melakukan dan mendukung pekerjaannya. Terkait kompetensi, permasalahan yang sering ditemui adalah individu belum mengetahui terkait kompetensi apa yang dimiliki, bagaimana mengasah kompetensi yang dimiliki dan bagaimana mengelola kompetensi untuk mendukung kemampuan bekerja. Dalam menjawab permasalahan tersebut, maka salah satu alternatifnya yaitu adanya analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Pengembangan adalah tindakan yang digunakan oleh lembaga untuk mengoptimalkan produktifitas teknis, teori dan konsep dan perilaku pegawai yang disetarakan dengan kebutuhan perkerjaan (Hasibuan, 2020). Arah pengembangan sumber daya manusia adalah untuk membuktikan jika lembaga memiliki pegawai yang berkompeten untuk mencapai arah organisasi, mengoptimalkan produktifitas dan perkembangan organisasi (Nur, Yusuf, & Rusman, 2021). Pengembangan SDM menjadi penting karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan dan perkembangan teknologi. Penelitian terdahulu mengungkapkan kebutuhan pengembangan sumberdaya manusia merupakan hasil analisis dari kebutuhan pekerjaan, kebutuhan organisasi dan kebutuhan pribadi (Utary, Agusdin, & Hermanto, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2021) mengungkapkan pengembangan sumber daya manusia yang di desain semaksimal mungkin, akan berdampak positif terhadap kenaikan produktifitas pegawai. Selain pada peningkatan produktifitas pengembangan sumber daya manusia yang terfasilitasi dengan baik, akan berimbas pada kepuasan kerja pegawai (Rulianti & Nurribadi, 2023). Namun, ada perbedaan hasil observasi yang dilakukan oleh (Handinata & Karel, 2021) yang membuktikan jika pengembangan sumber daya manusia tidak berdampak pada produktifitas pegawai. Begitu pula dengan hasil analisis yang dilakukan oleh (Natsir Kelana, 2022) bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi dari dalam individu dan terdapat perbedaan hasil penelitian, maka peniliti berniat untuk melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan pengembangan SDM. Penelitian di lakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten untuk melihat pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang sudah diterapkan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk aktualisasi penentuan mengenai mendasarnya orang (personalia) sebagai aset kunci dari suatu lembaga dan harus di sempurnakan, yang akhirnya dapat menghasilkan makna besar bagi suatu lembaga ataupun dirisendiri (Priatna, 2019). Manajemen sumber daya manusia dapat dimaknakan seperti penangan lembaga baik tersendiri ataupun bersama-sama mengenai individu untuk menghasilkan manfaat yang optimal agar tercapainya visi lembaga (Normi, 2018). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia manifestasi dari suatu aktivitas kepaduan antara perancangan, penyusunan, pengelolaan dan penilaian yang digunakan untuk mengatur perilaku individu-individu dan kelompok didalam organisasi untuk mewujudkan arah lembaga. Sumber daya manusia bersifat unik berbeda dengan sumber daya lainnya, memiliki karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, memiliki akan, pikiran dan perasaan, berbeda dengan sumber daya lainnya (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Oleh sebab itu sumber daya manusia memiliki pemeliharaan yang berbeda di dalam suatu organisasi. Salah cara pemeliharaanya, maka akan berakibat pada lambatnya pertumbuhan kinerja organisasi.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut (Marwansyah, 2019) Pengembangan pegawai merupakan implementasi dari kegiatan-kegiatan yang memusatkan pada proses pemahaman yang saling berkaitan, pengembangan individu dan memberikan manfaat dalam mencapai cita-cita seseorang dan lembaga. Sehingga, dalam proses ini, proses pemahaman yang saling berkaitan digunakan untuk penggalian penerapan individu pegawai mengenai. Ini adalah proses pembelajaran berkesinambungan yang memperdalam seorang karyawan tentang nilai, kemauan, keahlian, kemampuan, ciri individu, dan kekuatan kualitas yang dipunyai. Menurut (Yusuf dan Maliki, 2021) Pengembangan yakni upaya yang dilakukan oleh lembaga secara terkoordinir, terhubung, dan terus menurus dalam memaksimalkan kemampuan pegawai dan produktifitas lembaga, melalui skema atau kegiatan pelatihan dan pendidikan. Adanya hal tersebut diharapkan pegawai mendapatkan keahlian atau kemampuan yang diperlukan untuk mencapai kententuan pekerjaan pada saat ini ataupun masa yang akan datang dalam memaksimalkan arah lembaga tersebut. Menurut (Muhdar HM, 2020) Pengembangan merupakan rangkaian tahapan-tahapan pendidikan jangka panjang yang

ditempuh oleh pegawai manajerial untuk memahami konseptuan dan teoritis dalam mewujudkan visi secara global. Pengembangan seiring dengan perkembangan zaman, diarahkan pada pengoptimalan kualitas seseorang untuk mengerti dan menggambarkan ilmu bukan memberikan pelajaran dalam hal keahlian teknis.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Keterampilan**

Penerapan pengembangan kepegawaian berbasis kompetensi diharapkan mampu menghasilkan pegawai yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, melalui standar kinerja yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia harus dapat mendukung pelaksanaan visi dan misi organisasi. Kompeten merupakan keterampilan yang dibutuhkan individu yang dibuktikan dengan kemampuannya berulang kali yang memberikan kinerja yang cukup atau tinggi dalam pekerjaan tertentu. Secara umum, kompetensi itu sendiri mengandung arti kombinasi antara keterampilan, kualitas pribadi dan pengetahuan yang terwujud dalam perilaku kerja yang dapat di analisis, diukur dan dinilai (Bukit et al., 2017). Ada 2 kompetensi yang dilakukan dalam pengembangan SDM yakni:

1. Kompetensi manajerial, yakni kompetensi yang mengarahkan pada pengembangan sosial pegawai dalam menciptakan hubungan sosialnya.
2. Kompetensi teknik, yakni kompetensi yang berhubungan dengan cara pencapaian atau penyelesaian tugas karyawan

### **Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Pelatihan dimulai dengan pengenalan dimulai melalui tahapan pegawai akan diberikan informasi dan pemahaman mengenai kepegawaian, lembaga, dan cita-cita guna mencapai produktifitas tertentu. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, sedangkan pengembangan lebih kepada investasi kemampuan pegawai dimasa yang akan datang (Sulistiyani & Rosidah, 2018). Pemberian pelatihan dan pengembangan kepada pegawai harus memiliki indikator penilaian. Supaya antara hasil setelah pelatihan dan pengembangan dapat terlihat jelas perubahannya. Selain itu indikator penilaian digunakan untuk menilai kesesuaian antara pelatihan dan pengembangan yang diberikan dengan pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut (Cahya, Rahmadani, Wijiningrum, & Swasti, 2021)

### **Tahapan-Tahapan Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan dapat berjalan sesuai dengan kebutuhannya, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut (Eulina Karlina, 2019)

1. Menilai Kebutuhan  
Menilai kebutuhan merupakan proses penggambaran yang digunakan untuk melihat kendala yang ditemui saat ini dan ancaman di masa yang akan datang, yang harus terselesaikan oleh kegiatan pelatihan dan pengembangan.
2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan  
Pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat mengoptimalkan kebutuhan yang diperlukan lembaga, dan dapat menciptakan perilaku individu yang diinginkan. Serta kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Harapan tersebut kemudian menjadi tolak ukur produktifitas seseorang dan program yang dapat dinilai.
3. Dasar penyelenggaraan Pelatihan  
Dasar penyelenggaraan pelatihan mengacu pada :
  - a) Rencana harian  
Rencana harian dibentuk dalam susunan yang runtut, dalam bentuk tabel yang didalamnya terdiri dari komponen-komponen yaitu waktu yang disepakati, tujuan pelatihan yang ingin diperoleh, topik yang dibahas, materi yang dikaji, strategi pembelajaran, media pembelajaran dan teknik atau prosedur evaluasi.

b) Perencanaan unit pembelajaran

Dalam perencanaan unit pembelajaran memuat, tujuan unit, tujuan intruksional, materi pembelajaran, pokok-pokok kegiatan pembelajaran, alat dan bantu dan prosedur penilaian.

c) Materi Program

Materi program dirangkai dari hasil peramalan kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan dalam bentuk keterampilan khusus, disajikan dalam bentuk pengetahuan yang dibutuhkan sehingga dapat mempengaruhi sikap. Apapun materi program pelatihan dan pengembangan yang dibuat harus bisa mewujudkan kebutuhan lembaga dan peserta pelatihan yang mengikuti.

### **Tujuan Pelatihan dan Pengembangan**

Secara garis besar pelatihan mempunyai manfaat untuk memaksimalkan pengetahuan atau ilmu, keahlian dan tingkah laku pegawai yang diimplementasikan dalam pekerjaan rutin lembaga. Untuk mencapai reputasi dalam bersaing, pelatihan harus dinilai sebagai suatu proses untuk menghasilkan modal intelectual (*intellectual capital*). Modal intelektual yang dimaksud hari berisi komponen kemampuan atau keahlian kognitif (*know what*), keahlian lanjutan (*know how*), kreativitas dan pemahaman tentang system (*know why*) dan *care why* atau kreativitas atas dorongan sendiri. Lebih spesifiknya lagi, suatu lembaga harus memiliki keyakinan bahwa investasi pelatihan dapat memberikan manfaat dalam mewujudkan reputasi dalam bersaing. Oleh sebab itu, pelatihan memiliki manfaat :

1. Mengoptimalkan pengetahuan atau ilmu pegawai yang berkaitan dengan budaya dan pesaing negara lain untuk mencapai tujuan keberhasilan di pasar internasional.
2. Memberikan arahan untuk pegawai, jika setiap pegawai pasti memiliki kemampuan dasar dalam mengelola teknologi atau *computer*.
3. Mengarahkan pegawai untuk memberikan solusi bagaimana cara bekerja yang berkualitas dan meningkatkan produktifitas produk.
4. Mengedepankan kultur lembaga dalam inovasi, kreatifitas dan pendidikan.
5. Membuktikan pegawai memiliki rasa nyaman dalam bekerja, karena peran pegawai dalam lembaga tersebut.
6. Merencanakan atau merancang pola kerja pegawai yang lebih efektif.

### **Penelitian Terdahulu**

Pengembangan sumber daya manusia bermakna signifikan positif berhubungan dengan produktifitas pegawai, pegawai yang dioptimalkan sesuai apa yang menjadi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pribadinya, akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan diberikan (Lolowang, Adolfina, & Lumintang, 2016). Metode pengembangan sumber daya manusia dapat dijalankan dengan cara rapat rutin dan studi kasus untuk mengukur sejauh mana kesiapan, perencanaan dan pelaksanaan dari masing-masing bagian di dalam organisasi (Purnomo, Mardi Wibowo, & Hartati, 2021). Dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia, tentunya terdapat faktor pendukung dan kendalanya (Osman, Gana, & Neolaka, 2020). Komponen penunjang dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu keterampilan dan pengalaman. Keterampilan dan pengalaman yang sudah dimiliki oleh pegawai akan mendukung kelancaran dari proses pengembangan sumber daya manusia apalagi jika pengembangan itu sama dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki pegawai. Sedangkan, komponen penghalang dari pengembangan sumber daya manusia adalah anggaran. Anggaran menjadi komponen penghalang dalam pengembangan sumber daya manusia karena dalam metode-metode pengembangan seperti pelatihan-pelatihan, rapat, studi kasus, seminar, permainan bisnis dan kuliah tentunya memerlukan anggaran yang tidak sedikit. Namun, kendala tersebut tidak semata-semata akan menjadi kendala untuk tidak melakukan pengembangan sumber daya manusia. Kendala tersebut tentunya bisa diminimalisir oleh organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode kualitatif digunakan untuk kaidah penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018b) penelitian kualitatif hasil penelitian lebih menitik beratkan pada makna atau pentingnya obyek penelitian. mengarahkan pada makna atau arti dari obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini metode penelitian terdiri dari definisi konseptual dan definisi operasional. Adapun berikut ini penjelasannya:

### **1. Definisi Konseptual**

Secara definisi konseptual yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan usaha lembaga untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan sikap pegawai melalui pelatihan dan pendidikan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan. (Hasibuan 2020).

### **2. Definisi Operasional**

Pengembangan sumber daya manusia, dapat dilakukan melalui program-program pengembangan. Menurut (Hasibuan 2020) metode pengembangan yaitu sebagai berikut:

#### **a) Program latihan atau *training***

Metode pengembangan SDM melalui latihan atau *training* bisa dilaksanakan dengan *on the job training*, latihan kelas, peragaan atau penjelasan terkait cara-cara pengerjaan, simulasi dan metode pertemuan (meliputi ceramah atau kuliah, rapat, program instruksi, studi kasus dan *role playing*, diskusi dan seminar)

#### **b) Program Pendidikan (*Education Program*)**

Pengembangan SDM melalui metode pendidikan dapat dilakukan dengan *job rotation* dan *planned progression, coaching* dan *counseling, junior board of executive or multiple management*, dan permainan bisnis.

## **Obyek dan Subyek Penelitian**

Obyek penelitian pengembangan sumber daya manusia. Subyek penelitian adalah kepala bagian kepegawaian Dinas Pendidikan Klaten.

## **Metode Pengambilan Sampel**

Kaidah penentuan sampel yang dipakai yaitu *nonprobability sampling* dikarenakan tidak memberikan kesempatan yang sama ke anggota populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono 2018). Sedangkan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* karena sampel yang digunakan sesuai dengan asumsi tertentu yaitu berdasarkan jabatan di dalam organisasi. Sesuai asumsi diatas maka, sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian kepegawaian Dinas Pendidikan Klaten.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan untuk penelitian ini terdiri dari data inti dan data pelengkap. Data inti yaitu data yang dikumpulkan mengacu pada hasil wawancara dari Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Sedangkan data pelengkap adalah data yang akan dipakai untuk melengkapi data inti. Data pelengkap diperoleh melalui *website* Dinas Pendidikan Klaten. **Metode**

## **Metode Analisis**

Analisis deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dipakai untuk mempertimbangkan data dari suatu obyek, dengan cara menginterpretasikan data yang sudah diperoleh dengan tidak membuat kesimpulan secara umum (Sugiyono, 2015).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis data menggunakan Model Spradley. Dimana, setelah peneliti memasuki lapangan langkah selanjutnya dimulai dengan menentukan seorang narasumber kunci yang dianggap mampu memberikan informasi secara detail mengenai obyek yang diteliti. Setelah menentukan narasumber kunci, maka proses selanjutnya melakukan wawancara secara mendalam dengan

mengajukan pertanyaan deskriptif. Narasumber kunci dalam penelitian ini ialah Plt Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Klaten. Hasil analisis pengembangan sumber daya manusia Dinas Pendidikan Klaten, data di dapat melalui analisis dari hasil wawancara. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan, meliputi kondisi umum terkait sumber daya manusia, arti penting pengembangan sumber daya manusia, program pengembangan sumber daya manusia dan evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia. Dari pertanyaan-pertanyaan tersebut maka kami tarik kesimpulan pada pembahasan ini.

Pertanyaan terkait dengan kondisi umum pegawai Dinas Pendidikan Klaten di peroleh kesimpulan bahwa pegawai Dinas Pendidikan terdiri dari ASN dan non ASN, dengan jumlah pegawai 38 orang ASN dan 49 orang non ASN. Ada beberapa bidang di Dinas Pendidikan yaitu bidang Pembinaan SD, Pembinaan SMP, Pembinaan Paud, PNF dan Ketenagakerjaan. Arti pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan yaitu memaksimalkan keterampilan sumber daya manusia agar lebih produktif berkaitan pekerjaan terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Terkait dengan program pengembangan SDM yang sudah dilakukan yakni, program atau metode pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Klaten, yang melaksanakan BPKSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Adapun program atau metode pengembangan sumber daya manusia melalui metode pelatihan atau *training*. BPKSDM akan memberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai Dinas Pendidikan Klaten. Pelatihan atau *training* yang sering dilakukan salah satunya adalah pelatihan Pengembangan Sarana dan Prasarana, pelatihan Pra jabatan, pelatihan Fungsional, pelatihan Penata Usahaan Keuangan dan Pelatihan Umum dan Kepegawaian.

Adapun pengembangan dalam rotasi jabatan akan disesuaikan dengan kebutuhan tiap bagian atau bidang yang diakibatkan karena kekurangan personil. Tentunya kebutuhan dari masing-masing bidang tersebut dapat diisi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman. Namun, kondisi kondisi kekurangan personil jarang terjadi. Sehingga pegawai, lebih banyak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bagian dan tanggung jawabnya. Dinas Pendidikan Klaten juga melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan metode pendidikan, yaitu diizinkan untuk kuliah kembali, dengan asumsi biaya dibebankan ke pegawai, karena saat ini Dinas Pendidikan Klaten belum menunjang untuk pengembangan sumber daya manusia dengan metode tersebut.

Evaluasi dari hasil program pengembangan sumber daya manusia, dinilai melalui penilaian pegawai, adapun penilaian tersebut meliputi tingkat kinerja atau produktifitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam mengerjakan, kepatuhan terhadap aturan dan kedisiplinan. Jika pegawai telah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, namun kinerjanya masih saja tetap sama tidak ada perubahan. Maka, bagian pengembangan sumber daya manusia akan menindaklanjuti apa yang menjadi penyebabnya, jika sudah diketahui penyebabnya maka akan dilakukan pengembangan sumber daya manusia dengan metode lain. Dari hasil program pengembangan sumber daya manusia yang sudah dijalankan di Dinas Pendidikan Klaten selama ini, SDM yang dimiliki sudah sesuai dengan bidangnya, tugasnya, jabatan dan latar belakang pendidikan. Implikasi dari pengembangan SDM yang sudah sesuai dengan kompetensi pegawai, menciptakan iklim kerja yang kondusif yang mengarahkan pada kemajuan organisasi. Pegawai sudah mengerti apa yang menjadi tanggung jawabnya dan dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hal ini tercermin dengan penghargaan yang di dapat oleh Dinas Pendidikan Klaten menjadi instansi yang masuk 10 besar instansi kinerja terbaik se Jawa Tengah dalam Layanan Masyarakat Terpadu (dikutip Sieradmu.com, 2022).

## **PENUTUP**

Kesimpulan dari hasil penelitian membuktikan jika, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Klaten saat ini masih berdasarkan pada Dinas BPKSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Adapun pengembangan sumber daya manusia yang biasa dilakukan menggunakan metode pelatihan atau *training*.

Pelatihan yang biasa digunakan meliputi pelatihan Pengembangan Sarana dan Prasarana, pelatihan Pra jabatan, pelatihan Fungsional, pelatihan Penata Usahaan Keuangan dan Pelatihan Umum dan Kepegawaian. Pengembangan sumber daya manusia dengan metode pendidikan yaitu rotasi pekerjaan, belum sepenuhnya dapat dilakukan, karena melihat kembali terkait ada atau tidaknya kekosongan personil di bidang tersebut. Sedangkan untuk metode kuliah kembali belum dapat dilakukan oleh Dinas Pendidikan Klaten. Saran dari hasil penelitian, hendaknya Dinas Pendidikan Klaten dapat memperluas pengembangan sumber dayamanusia misalnya melalui studi kasus, konseling dan kuliah kembali. Implikasi hasil penelitiandapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Dinas Pendidikan Klaten sebagai materi analisis dalam melakukan tahapan pengembangan sumber daya manusia agar antara program yang di berikan dengan hasil yang di inginkan dapat sesuai.

## **REFERENSI**

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Edison, E. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eulina Karlina, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handinata, G. P., & Karel, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(4), 201–210. Diambil dari <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muhdar HM. (2020). *Manajemen SDM*. Depok: Rajawali Pers.
- Natsir Kelana, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 463–472. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.55>
- Normi, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200.
- Osman, A. I., Gana, F., & Neolaka, M. N. C. . (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Parawisata Kabupaten Kupang. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.52447/ijpa.v6i1.4125>
- Priyatna, D. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purnomo, M. E., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>
- Rulianti, E., & Nurribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Utary, D., Agusdin, A., & Hermanto, H. (2018). Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM Bidang Bina Marga Dinas PUPR Provinsi NTB. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 7(2), 36–49. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i2.316>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. Diambil dari <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Yusuf dan Maliki. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers. <https://sieradmu.com/instansi-dengan-kinerja-terbaik-disdik-klaten-terima-penghargaan-dari-bbpmp-jateng/>