

BAB VI

PENULISAN JURNAL

6.1. Judul

MEMBANGUN PENGEMBANGAN PELATIHAN, KEBERANIAN, KEPEMIMPINAN, SERTA
JIWA PENGABDIAN KEPADA BANGSA DAN NEGARA DI SATUAN PASUKAN SATYA
PROVIDERS OSE RED SEKOLAH MENENGAH ATAS LABORATORIUM UNIVERSITAS
NEGERI MALANG

6.2. Nama Penulis Dan Pembimbing

Choirul Anam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
anam.httk@gmail.com

Armanu Thoyib

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
armanuthoyib@gmail.com

6.3. Abstrak

Kelebihan daripada penelitian ini adalah sifat kepemimpinan dan kedisiplinan yang tinggi ada pada siswa-siswi (generasi muda) bilamana mereka masuk di dalam organisasi paskibra yaitu satuan pasukan *satya providers ose red* dapat disingkat menjadi satuan pasukan SATDIVERS dengan konsep *one voice* yaitu satu suara. Serta pelatihan dan pengembangan yang ada di SATDIVERS menyesuaikan dengan sumberdaya manusia yang ada di organisasi tersebut dan adanya kerjasama dengan purna SATDIVERS sebagai motivator dan pelatih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan, mengetahui kepemimpinan, dan organisasi pembelajaran dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian yang digunakan berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang penting di dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan setiap tahunnya mengalami perubahan yang disesuaikan dengan sumberdaya manusia. Untuk kepemimpinan mempunyai andil dalam proses pelatihan dan pengembangan dikarenakan kepemimpinan memiliki tujuan yang dicapai secara bersama dan membentuk karakter siswa-siswi yang bertanggung jawab. Serta organisasi pembelajaran mempunyai pemikiran dan kebudayaan yang berbeda untuk disatukan menjadi satu agar tercipta satu tujuan dalam kelompok kecil ataupun kelompok besar. Hal ini menunjukkan dalam struktur organisasi setiap elemen memiliki peran dan fungsi yang berbeda akan tetapi bisa disatukan demi terwujudnya tujuan, visi dan misi bersama.

Dalam interpretasi bahwasanya pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan dan organisasi pembelajaran dapat dijabarkan lebih dalam dan dapat dimaknai serta dapat disimpulkan dari hasil wawancara.

Kata Kunci : *Pelatihan dan Pengembangan, Kepemimpinan, Organisasi Pembelajaran, Sumberdaya Manusia, Kebudayaan, Visi dan Misi.*

6.4. Pendahuluan

Pasukan pengibar bendera merupakan salah satu bagian dari generasi muda Indonesia yang terus membina diri agar memiliki kesadaran berbangsa dan bernegara, nasionalisme, wawasan yang luas, memiliki kesegaran jasmani dan daya kreasi dan dapat mengembangkan kemandirian, kepemimpinan, keterampilan serta kerja keras, dan merupakan organisasi pemuda yang bersifat kekeluargaan dan terbuka bagi siswa-siswi di SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang yang berazaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam upaya mewujudkan pembinaan tersebut, maka paskibra yang berada di SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang membentuk suatu wadah yang diberi nama Pasukan Pengibar Bendera SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang, yang selanjutnya disebut dengan Paskibra SMA LAB UM / SATDIVERS (*Satya Providers Ose Red*) yang memiliki tiga bahasa yaitu bahasa Sansekerta, bahasa Inggris, dan bahasa Jerman. *Satya* yang berasal dari bahasa Sansekerta memiliki arti setia, *Providers* dan *Red* yang berasal dari bahasa Inggris yang artinya pengibar dan merah, serta *Ose* berasal dari bahasa Jerman yang artinya putih. Sehingga *Satya Providers Ose Red* dapat diartikan setia mengibarkan bendera Merah Putih.

Berdirikan pada 04 Februari 1994 Paskibra SMA Laboratorium UM berada dibawah naungan Purna Paskibraka Indonesia Kota Malang (PPI) Paskibra SMA Laboratorium UM berkedudukan di SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang, dan saat ini telah memiliki 14 generasi yang masih aktif dalam keanggotaan. Mulai angkatan 2000-2014. Serta Purna Paskibra Laboratorium UM yang merupakan ikatan alumni Satdivers yang tetap aktif di satuan untuk memberikan dukungan selama masa abdi. Dan saat ini Purna Aktif terhitung dari angkatan 2000.

Pembentukan Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang bertujuan sebagai menghimpun dan membina para anggota Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang agar menjadi warga negara yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mengamalkan dan mengamankan pancasila.

Tujuan daripada Satuan Pasukan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang yang lainnya adalah membina watak, kemandirian dan profesionalisme, memelihara dan meningkatkan rasa persaudaraan, kekeluargaan, persatuan dan kesatuan mewujudkan kerjasama yang utuh serta jiwa pengabdian kepada bangsa dan negara, memupuk rasa tanggung jawab dan daya cipta yang dinamis serta kesadaran nasional di kalangan para anggota dan keluarganya. Membentuk manusia Indonesia yang memiliki ketahanan mental (tangguh), cukup pengetahuan dan kemahiran untuk melaksanakan pekerjaan (tanggap) serta daya ketahanan fisik/jasmani (tangkas).

Selama ini Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang memiliki metode pelatihan dan pengembangan serta kepemimpinan di organisasi pembelajaran yang unik, keunikan dari pelatihan dan pengembangan yang ada di Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang adalah setiap tahunnya mengalami perubahan pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan Calon Paskibra (capas) yang berkeinginan masuk organisasi paskibra serta adanya dukungan dari purna untuk memberikan kontribusinya untuk melatih dan menjadi pelatih Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang dan ikatan purna hanya ada di Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang Se-Kota Malang, untuk kepemimpinan keunikkan terletak pada penempuhan dan tempaan yang di instruksikan oleh pembina dan pelatih, dan organisasi pembelajaran dari organisasi Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang keunikannya terdapat pada ide-ide pemikiran baik dari pembina, purna, pelatih, junior (tingkat I), senior (tingkat II), dan dewan senior (tingkat III) yang berbeda-beda dari perbedaan pemikiran tersebut dijadikan menjadi satu agar terbentuk konsep *One Voice* yaitu satu suara. Permasalahan yang dibahas yaitu mengenai pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, dan organisasi pembelajaran, yang bertujuan mengetahui pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, dan organisasi pembelajaran yang ada di Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Serta memberikan manfaat pada pihak lain diantaranya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Organisasi Paskibra, Lembaga Sekolah, Masyarakat (orang tua, yayasan, mahasiswa).

Landasan teori yang dipakai untuk penelitian diantaranya sebagai berikut: pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, jenis-jenis pelatihan, faktor penyebab perlunya pelatihan, faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan pelatihan, metode-metode pelatihan, pengertian pengembangan, tujuan pengembangan, pentingnya pengembangan, jenis pengembangan, pengertian kepemimpinan, peran kepemimpinan dalam organisasi pembelajaran, gaya kepemimpinan, pengertian organisasi pembelajaran, karakteristik organisasi pembelajaran.

6.5. Metode Penelitian

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian (McMillan & Schumacher, 2003). Penelitian kualitatif juga bisa dimaksudkan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Strauss & Corbin, 2003). Sekalipun demikian, data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif memungkinkan untuk dianalisis melalui suatu penghitungan.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Laboratorium Universitas Negeri Malang yang berlokasi di jalan Bromo Nomer 16 Malang, Desa Kauman, Kecamatan Klojen. Jawa Timur. Adapun jenis data yang berasal dari data kualitatif dan sumber data diantaranya: wawancara, observasi, dokumentasi. Serta instrumen peneliti dan informan. Untuk analisis data menggunakan paradigma interpretatif dan analisis Miles dan Huberman (1984).

6.6. Hasil Analisis

6.6.1. Pelatihan Dan Pengembangan

Metode pelatihan yang dilakukan oleh Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang melalui tiga tahapan, yaitu yang pertama tahapan untuk pelatihan bendera. Bang Rendy sebagai Pembina Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang menjelaskan bahwa:

Pelatihan bendera dilakukan setiap hari dengan ditugaskan mengibarkan bendera harian. Pasukan bendera terdiri dari tiga (3) bagian yaitu tujuhbelas (17), delapan (8), empat puluh lima (45) dimana pasukan 17 sebagai pengawal, 8 sebagai inti pembawa bendera, 45 sebagai pengiring dan jumlahnya disesuaikan dengan sumber daya manusia (SDM) yang ada di Satuan. Pelatihan bendera sendiri menggunakan pelatih-pelatih yang sudah ahli di bidang masing-masing, terdapat tiga (3) yang mengibarkan bendera yaitu pengebrak (kanan), penompang (tengah), pengerek (kiri) dan disetiap masing-masing petugas bendera berbeda-beda, untuk pengebrak sebagai pengebrak bendera, penompang sebagai pembawa bendera, pengerek sebagai penarik bendera. (Pembina: Bang Rendy angkatan 2005).

Tahap kedua adalah tahapan untuk pelatihan PBB. Penjelasan dari Bang Rendy selaku pembina Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang mengenai tahapan untuk pelatihan PBB adalah bahwasannya:

PBB ada dua (2) jenis pelatihan PBB (Pasukan Baris Berbaris) di paskibra yaitu SK PANGAB dan SK DIKBUD. SK PANGAB mengacu pada panglima bersenjata dengan tempo 1/75, sedangkan SK DIKBUD mengacu pada Diknas Kebudayaan dengan tempo 1/60, dan pada tahun 1985 menggunakan tempo 1/6. PBB yang diterapkan disatuan kami menggunakan SK PANGAB dengan tempo 1/75. (Pembina: Bang Rendy angkatan 2005).

Setelah kegiatan pelatihan seperti pelatihan bendera, pelatihan baris-berbaris usai selanjutnya yang terpenting dalam pelatihan bisa berkembang dengan baik proses yang terakhir dari pelatihan adalah tahap evaluasi pada saat pelatihan berakhir. Dari adanya pelatihan di kelas atau pelatihan di lapangan Bang Nanda menjelaskan adanya proses dari tahapan evaluasi, yaitu:

Tahapan evaluasi pada saat berakhirnya pelatihan yang pertama kali mengevaluasi adalah pembina atau pelatih, ke dua dari purna ke tiga dari dewan (tingkat III) dan senior (tingkat II) evaluasi nanti dituju ke siswa atau siswi setelah itu diterapkan. (Komandan Satuan: Bang Nanda angkatan 2013).

Dalam metode pelatihan yang dilakukan oleh Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang, ada kegiatan pelatihan yang dilakukan di dalam kelas. Adapun penjelasan dari Komandan Satuan di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang yaitu Bang Nanda terkait pelatihan yang ada dikelas yaitu:

Pelatihan yang dilakukan di dalam kelas kita bisa menerapkan teori apa yang nantinya bisa diterapkan pada waktu di lapangan, selain teori dalam organisasi atau kepaskibraan juga bisa menyampaikan teori dari lingkungan, contohnya asal usul Kota Malang. Dalam penyampaian dapat melalui lisan dengan orang yang sudah mengetahui benar teori tersebut, contoh pengalaman dari paskot (Paskibra Kota) atau pasprov (Paskibra Provinsi). (Komandan Satuan: Bang Nanda angkatan 2013).

Selain pelatihan bendera, pelatihan baris-berbaris, dan pelatihan di kelas masih ada metode pelatihan yang dilakukan oleh Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang, yang kegiatannya dilakukan di luar kelas khususnya di lapangan. Disamping pelatihan yang ada di kelas. Bang Nanda selaku Komandan Satuan di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang menjelaskan bahwa:

Pelatihan yang dilakukan di lapangan kita bisa menerapkan atau uji praktek dari yang sudah pernah di pelajari dalam teori di kelas dan mengkondisikan lapangan juga perlu diperhatikan. (Komandan Satuan: Bang Nanda angkatan 2013).

Dalam peraturan pelatihan yang ada di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang jika tidak mematuhi peraturan pada saat pelatihan. Penjelasan dari Bang Jihaz terkait peraturan pelatihan jika tidak mematuhi peraturan mengatakan bahwa:

Jika tidak mematuhi peraturan pada saat pelatihan adalah konsekuensi PSB (push up, sit up, back up). (Purna/Pelatih: Bang Jihaz angkatan 2010).

Setiap peraturan pelatihan yang di kelas atau di lapangan sangatlah berbeda maka dari itu ada penjelasan. Selain itu Bang Jihaz selaku Purna atau Pelatih Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang menjelaskan bahwasanya:

Peraturan yang ada di kelas antara lain: tidak boleh terlambat datang bila terlambat mendapat konsekuensi PSB (push up, sit up, back up) keterlambatan dihitung dari waktu yang ditentukan, baju atau pakaian harus rapi bila melanggar konsekuensi 10 PSB (push up, sit up, back up), menggunakan sepatu hitam dan kaos kaki putih bila melanggar konsekuensi 10 PSB (push up, sit up, back up), wajib membawa BMP (buku merah putih) dan buku saku. Peraturan yang ada di lapangan antara lain: tidak boleh terlambat datang bila terlambat mendapat konsekuensi PSB (push up, sit up, back up) keterlambatan dihitung dari waktu yang ditentukan, baju atau pakaian harus rapi bila melanggar

konsekuensi 10 PSB (push up, sit up, back up), menggunakan sepatu hitam dan kaos kaki putih bila melanggar konsekuensi 10 PSB (push up, sit up, back up), wajib membawa BMP (buku merah putih) dan buku saku, kuku tidak boleh panjang, dan membawa topi dan handuk. Bila ada yang melanggar akan dicatat di buku saku yang ada di masing-masing siswa dan yang menindak lanjuti adalah yang berwenang memberi hukuman sesuai dengan pelanggaran yaitu POLPAS (Polisi Paskibra). (Purna/Pelatih: Bang Jihaz angkatan 2010).

6.6.2. Kepemimpinan

Dalam pelatihan yang dilakukan oleh Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Adapun pengembangan kemampuan kepemimpinan dan seperti apa kepemimpinan yang ada di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Penjelasan terkait kepemimpinan yang dijelaskan oleh Bang Rendy selaku Pembina Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Adalah bahwasannya:

Kepemimpinan yang ada di satuan bertaraf standard dan tidak mengarah ke arah militer memang paskibra bertaraf semi militer dan tidak mengacu kesana karena kepemimpinan sendiri itu dilatih dengan memimpin diri sendiri dan melalui penugasan-penugasan yang sudah di berikan oleh pembina atau pelatih dan bagaimana dia memimpin pasukannya disitu kita bisa melihat bagaimana anggota tersebut bisa menjadi pemimpin yang baik atau tidak. (Pembina: Bang Rendy angkatan 2005).

Dalam melaksanakan penugasan sebagai komandan pasukan, komandan acara, dan lain-lain merupakan sebuah kepemimpinan yang memiliki tanggung jawab di masing-masing tugasnya. Hasil penjelasan dari Bang Rendy selaku Pembina di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang terkait tanggung jawab merupakan sebuah kepemimpinan, beliau menjawab:

Ya, betul karena setiap kepemimpinan Komandan memiliki tugas yang berbeda-beda dan tidak sama dan itu bisa menjadi sebuah tugas tersendiri. Di paskibra sendiri memiliki lima (5) PASKOM (Pasukan Komandan) yaitu Komandan Acara, Komandan Lapangan, Komandan Pleton, Komandan Lapangan, Komandan Pasukan. (Pembina: Bang Rendy angkatan 2005).

6.6.3. Organisasi Pembelajaran

Di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Memiliki struktur organisasi yang sudah berjalan dengan baik. Menurut penjelasan Bang Rendy terkait struktur organisasi, yaitu:

Saat ini struktur organisasi di paskibra berperan semua dan menggunakan konsep one voice yaitu semua berpusat satu suara. (Pembina: Bang Rendy angkatan 2005).

Peranan dan fungsi pada struktur organisasi yang ada di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang sudah berjalan dengan baik. Peranan dan fungsi daripada struktur organisasi yang dijelaskan oleh Bang Rendy selaku Pembina di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang, bahwasannya:

Semua berperan sangat penting dan menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing jadi instruksi dari pembina turun ke asisten pembina turun lagi ke pelatih di samping itu juga ada purna paskibra dan dewan senior. Setelah itu Pembina atau Asisten

Pembina dan Pelatih bisa medelegasi tugas ke Komandan Satuan. Komandan Satuan memberikan delegasi ke Wakil Komandan Satuan, Sekretaris, dan Bendahara. Komandan Satuan dan Wakil Komandan turun ke Komandan Koordinator Satuan. Komandan Koordinator Satuan memegang 3 (tiga) koordinator yaitu Koordinator Operasional, Koordinator Lapangan, PASKOBRASUS PASOPATI dan setiap konsep kegiatan yang di buat oleh Komandan Satuan wajib dilaporkan ke pembina, bila pembina tidak menyetujui konsep dari Komandan Satuan, konsep tersebut harus di revisi dan di serahkan lagi untuk tindak lanjuti oleh pembina. (Pembina: Bang Rendy angkatan 2005).

Dalam Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang memiliki aturan khusus, misal aturan pada saat sekolah maupun pada saat pelatihan. Bang Kevin menjelaskan aturan yang ada di sekolah maupun pada saat pelatihan, bahwasannya:

Peraturan yang di sekolah dan di lapangan berbeda, peraturan di sekolah selalu mentaati peraturan yang dibuat kesiswaan berupa tata tertib dan aturan-aturan yang sudah di SK kan oleh sekolah dan untuk peraturan yang ada di lapangan mengikuti prosedur pelatihan yang sudah ada oleh satuan atau pembina. (Komandan Koordinator Satuan: Bang Kevin angkatan 2013).

Peranan dari pembina, senior (tingkat II), dewan senior (tingkat III), purna dan pelatih dalam memberikan sebuah motivasi yang lebih agar terciptanya pelatihan yang sesuai untuk junior-juniornya di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Selaku Purna dan Pelatih, Kak Ardianna menjelaskan peranan dari pembina, senior (tingkat II), dewan senior (tingkat III), purna dan pelatih dalam memberikan motivasi adalah sebagai berikut:

Sangat penting, terlebih untuk memotivasi para anggota baru agar mereka selalu termotivasi berlatihnya dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena dengan begitu maka akan tercipta pelatihan yang sesuai dengan junior-juniornya (tingkat I). (Purna/Pelatih: Kak Ardianna angkatan 2010).

Dalam organisasi ada lama masa kepengurusan yang ada di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang baik junior (tingkat I), senior (tingkat II), dewan senior (tingkat III). Kak Ardianna selaku Purna dan Pelatih di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang juga menjelaskan tentang masa kepengurusan, bahwa:

Masa kepengurusan Satuan adalah 1 (satu) tahun, dimulai dari Serah Terima Jabatan (SERTIJAB) dan diakhiri Serah Terima Jabatan (SERTIJAB) tahun berikutnya. Setelah itu boleh dipilih kembali dan harus mendapat persetujuan dari Pembina. (Purna/Pelatih: Kak Ardiana angkatan 2010).

Adapun lama masa abdi purna dan pelatih yang ada di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Penjelasan dari Kak Ardianna tentang masa abdi purna dan pelatih di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang, yaitu:

Untuk masa abdi purna, mereka yang sudah lulus dari sekolah dan berlaku seumur hidup, sedangkan abdi pelatih, mereka yang memiliki kemampuan melatih di bidang tertentu, semisal kemampuan melatih PBB dan melatih bendera. (Purna/Pelatih: Kak Ardiana angkatan 2010).

6.7. Pembahasan

6.7.1. Pelatihan Dan Pengembangan

Dalam pelatihan dan pengembangan. Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 1997:504).

Di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang terdapat pelatihan dan pengembangan yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2009) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Jadi proses pelatihan di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang sendiri mengajarkan anggota baru atau anggota yang ada sekarang, dengan mengajarkan keterampilan seperti teknik mengibarkan bendera dan baris-berbaris menggunakan SK PANGAB. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 1997:504). Untuk pengembangan yang dilakukan oleh Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang dengan membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Menurut Simamora (2003:278) pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan adalah:

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan

Dalam pendapat menurut (Simamora, 2003:278) pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang pada pernyataan point (a) benar adanya, point (b) anggota perlu belajar untuk meningkatkan standar kinerja agar dapat diterima, point (c) benar adanya dikarenakan Paskibra membentuk karakter siswa-siswi yang menjadi anggota Paskibra SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang, point (d) dan point (e) benar adanya.

Menurut Schuler dalam buku yang ditulis oleh (Sondang P Siagian, 2008:124) tujuan dari kegiatan pengembangan SDM adalah

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditunjukkan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Misalnya, bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

3. Meningkatkan komitmen karyawan

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

4. Mengurangi *turn over* dan absensi

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

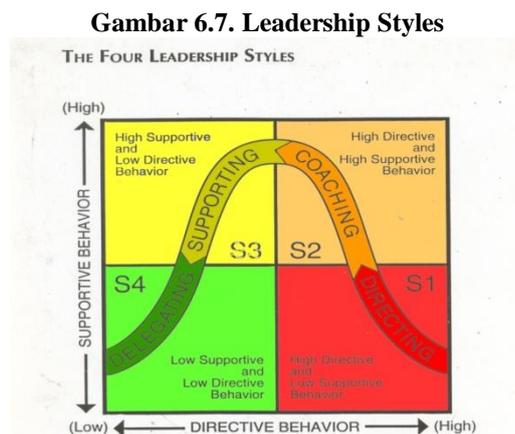
Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang tujuan daripada pengembangan sendiri Menurut Schuler dalam buku yang ditulis oleh Sondang P Siagian tahun 2008 halaman 124 benar dikarenakan mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk, meningkatkan fleksibilitas dari angkatan anggota, meningkatkan komitmen anggota, mengurangi *turn over* dan absensi.

Sehingga dapat disimpulkan untuk pelatihan dan pengembangan yang ada di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang baik teori dan prakteknya berkesinambungan satu dengan yang lainnya.

6.7.2. Kepemimpinan

Di dalam manajemen terdapat manajemen sumber daya manusia yang mempelajari tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). Hemhill & Coon (1995).

Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang memiliki aktifitas-aktifitas memimpin yang mengarah kesuatu tujuan yang dicapai bersama yaitu mengibarkan bendera merah putih. Serta memiliki gapya kepemimpinan yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Sumber: LEAD 13 Ch4.ppt

Peter Senge (1990) menyebutkan empat kompetensi pemimpin dalam organisasi, sebagai berikut:

- Engagement*: mengidentifikasi masalah, menghadapi masalah, mengatur orang untuk belajar memecahkan masalah.
- System Thinking*: mengenal sistem dan menemukan penyebab masalah.
- Leading Learning*: menggali potensi yang dimiliki dari orang yang dipimpin.
- Self Awareness*: kesadaran diri, tahu kekuatan dan kelemahan.

Adanya pelatihan kepemimpinan seperti Latihan Diklat Kepemimpinan Siswa (LDKS) yang di adakan oleh SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang setiap 1 tahun sekali dengan mengabungkan seluruh organisasi baik dari Paskibra, OSIS, PMR, MPK, maupun Pramuka dapat

dihubungkan dengan teori didalam prakteknya. Seperti yang disebutkan oleh Peter Senge (1990) menyebutkan empat kompetensi pemimpin dalam organisasi, sebagai berikut:

- a. *Engagement*: mengidentifikasi masalah, menghadapi masalah, mengatur orang untuk belajar memecahkan masalah.
- b. *System Thinking*: mengenal sistem dan menemukan penyebab masalah.
- c. *Leading Learning*: menggali potensi yang dimiliki dari orang yang dipimpin.
- d. *Self Awareness*: kesadaran diri, tahu kekuatan dan kelemahan.

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan harus bisa mengenali kompetensi pemimpin dalam organisasi yang kemukakan oleh (Peter Senge, 1990).

Menurut (Guns, 1996) menyebutkan dua hal tentang kepemimpinan dan Organisasi Pembelajaran, sebagai berikut:

1. Memperoleh dan mengaplikasikan pengetahuan, keahlian, nilai, kepercayaan, dan sikap untuk mempertinggi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.
2. Proses penggunaan teori belajar untuk refleksi, perubahan dalam organisasi.

Kepemimpinan yang ada di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang menurut (Guns, 1996) benar dikarenakan Memperoleh dan mengaplikasikan pengetahuan, keahlian, nilai, kepercayaan, dan sikap untuk mempertinggi pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang sudah diterapkan di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Serta Proses penggunaan teori belajar untuk refleksi, perubahan dalam organisasi.

6.7.3. Organisasi Pembelajaran

Di manajemen sumber daya manusia terdapat perilaku organisasi yang ada kaitannya dengan organisasi pembelajaran. Organisasi dimana orang-orangnya secara terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, dimana aspirasi kelompok diberikan kebebasan, dan dimana orang-orang secara terus-menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama. (Peter Senge, 1990).

Inti organisasi belajar adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan organisasi. (Nancy Dixon, 1994).

Peter Senge (1990), mengidentifikasi konvergen untuk berinovasi dalam organisasi pembelajaran antara lain sistem berpikir (*system thinking*), penguasaan pribadi (*personal mastery*), model mental (*mental models*), penjabaran visi (*shared vision*), dan tim belajar (*team learning*). sebagai berikut:

1. Sistem berpikir (*system thinking*)

Suatu pandang cermelang Peter Senge adalah cara dimana ia menempatkan teori sistem untuk bekerja. Berpikir sistemik adalah landasan konseptual (The Fifth Discipline) dari pendekatannya. Ini merupakan disiplin yang mengintegrasikan orang lain, menggabungkan mereka menjadi satu tubuh yang koheren antara teori dan praktek. Kemampuan sistem teori untuk memahami dan mengatasi keseluruhan, dan untuk memeriksa keterkaitan antara bagian-bagian yang menyediakan, baik insentif dan sara baik untuk mengintegrasikan disiplin ilmu. Peter Senge berpendapat bahwa salah satu masalah utama yang banyak ditulis dan dilakukan atas nama manajemen adalah bahwa kerangka kerja yang agak sederhana diterapkan untuk sebuah sistem yang kompleks. Orang cenderung untuk berfokus pada bagian parsial daripada melihat keseluruhan dan gagal untuk melihat organisasi sebagai proses dinamis. Dengan demikian argumen tidak berjalan, apresiasi yang lebih baik dari sistem akan tidak mengarah pada tindakan yang lebih tepat.

Peter Senge mendukung penggunaan sistem peta diagram yang menunjukkan elemen kunci dari sistem dan bagaimana mereka terhubung. Orang perlu melihat masalah sistem dan dibutuhkan kerja untuk memperoleh blok bangunan dasar dari teori sistem dan menerapkannya

pada organisasi. Di sisi lain, kegagalan untuk memahami dinamika sistem dapat membawa organisasi ke dalam siklus menyalahkan dan membela diri: musuh selalu ada di luar sana dan masalah selalu disebabkan oleh orang lain.

2. Penguasaan pribadi (*personal mastery*)

Organisasi pembelajar hanya terjadi melalui individu yang belajar. Pembelajaran individu tidak menjamin pembelajaran organisasi. Tapi tanpa itu tidak terjadi pembelajaran organisasi. Penguasaan pribadi adalah disiplin terus memperjelas dan memperdalam visi pribadi, memfokuskan energi, mengembangkan kesadaran, dan melihat realitas obyektif. Melampaui kompetensi dan keterampilan, meskipun melibatkan pertumbuhan rohani. Penguasaan dipandang sebagai jenis khusus dari kemahiran. Ini bukan tentang dominasi, melainkan sebuah keterampilan. Visi adalah panggilan bukan hanya sekedar ide yang baik.

Orang dengan penguasaan pribadi tingkat tinggi hidup dalam modus belajar terus menerus. Kadang-kadang bahasa seperti penguasaan pribadi istilah menciptakan rasa menyesatkan terhadap kepastian. Tapi penguasaan pribadi bukanlah sesuatu yang dimiliki seseorang. Ini merupakan sebuah proses dan disiplin. Orang dengan penguasaan pribadi tingkat tinggi sangat sadar akan kebodohan, ketidakmampuan, daerah pertumbuhan. Namun sangat percaya diri.

3. Model mental (*mental models*)

Ini adalah asumsi yang tertanam, generalisasi, atau bahkan gambar dan gambar yang mempengaruhi bagaimana memahami dunia dan bagaimana mengambil tindakan. Sering tidak menyadari dampak dari asumsi seperti pada perilaku dan, dengan demikian, bagian mendasar dari tugas adalah untuk mengembangkan kemampuan untuk mencerminkan tindakan. Disiplin model mental dimulai dengan memutar cermin diri; belajar untuk menggali gambar internal, untuk membawa ke permukaan dan menahan secara ketat untuk pemeriksaan. Hal ini juga termasuk melakukan '*learningful*', dimana orang mengungkapkan pemikiran secara efektif dan membuat berpikir terbuka terhadap pengaruh orang lain.

Jika organisasi adalah untuk mengembangkan kapasitas untuk bekerja dengan model mental maka akan diperlukan bagi orang untuk belajar keterampilan baru dan mengembangkan orientasi baru dan untuk menjadi perubahan institusional yang mendorong perubahan tersebut. Mental model yang sudah berdiri kuat dapat menggagalkan perubahan yang berasal dari sistem pemikiran.

4. Penjabaran visi (*shared vision*)

Jika ada satu ide tentang kepemimpinan telah mengilhami organisasi selama ribuan tahun, tentunya itu adalah tentang gambaran masa depan yang dapat dibuat. Visi itu memiliki kekuatan untuk meningkatkan iman dan untuk mendorong eksperimentasi dan inovasi.

Visi menyebar karena ada proses penguatan. Ada peningkatan kejelasan, antusiasme, dan komitmen yang menular pada orang lain dalam organisasi. Sebagaimana orang berbicara visi tumbuh lebih jelas. Karena mendapat lebih jelas, antusiasme untuk manfaat tumbuh. Ada batas-batas pertumbuhan dalam hal ini, tetapi mengembangkan jenis-jenis model mental yang diuraikan di atas dapat secara signifikan memperbaiki masalah. Dimana organisasi dapat melampaui cara pikir linier dan memahami sistem pemikiran yang luas maka ada kemungkinan membawa visi ke sebuah hasil.

5. Tim belajar (*team learning*)

Pembelajaran dapat dianggap sebagai proses menyelaraskan dan mengembangkan kapasitas tim untuk menciptakan hasil yang anggotanya sungguh-sungguh menginginkannya. Ini didasarkan pada penguasaan pribadi dan visi bersama tetapi ini tidak cukup. Orang harus mampu untuk bertindak bersama-sama. Ketika tim belajar bersama, Peter Senge menunjukkan, tidak hanya akan ada hasil yang baik bagi organisasi, anggota akan tumbuh lebih cepat dari yang bisa saja terjadi sebaliknya.

Disiplin belajar tim dimulai dengan 'dialog', kapasitas anggota tim untuk menanggulangi asumsi dan masuk ke dalam suatu kesatuan berpikir bersama. Bagi orang Yunani dialog artinya logos yang berarti bebas mengalir jika makna melalui kelompok, yang memungkinkan kelompok untuk menemukan wawasan dan tidak dicapai secara individual. Itu juga mencakup

belajar bagaimana mengenali pola-pola interaksi dalam tim yang melemahkan belajar. Senge berpendapat, ada kemungkinan untuk menciptakan bahasa yang lebih cocok untuk menangani kompleksitas dan berfokus mendalam pada masalah struktural bukannya dialihkan oleh pertanyaan dari gaya kepribadian dan kepemimpinan. Memang sepertinya ada penekanan pada dialog dalam karyanya sehingga hampir bisa diletakkan di samping sistem berpikir sebagai fitur sentral dari pendekatannya.

Teori yang ada diatas dapat dihubungkan dengan praktek yang ada di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Dimana organisasi pembelajaran memiliki lima karakter diantaranya: (1) Berpikir Sistem (*system thinking*) (2) Penguasaan Pribadi (*personal mastery*) (3) Pola Mental (*mental models*) (4) Visi Bersama (*shared vision*) (5) Belajar Beregu (*team learning*) yang dikemukakan oleh Peter Senge (1990). Adapun Organisasi dimana orang-orangnya secara terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, dimana aspirasi kelompok diberikan kebebasan, dan dimana orang-orang secara terus-menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama. (Peter Senge, 1990).

Oleh karena itu, di Satuan Satya Providers Ose Red SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang. Struktur organisasi baik dari kepengurusan, keanggotaan, tugas pokok, dan fungsinya merupakan sebuah proses pembelajaran secara kelompok untuk menciptakan satu tujuan yaitu mengibarkan bendera merah putih Indonesia.

6.8. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan data yang diperoleh dan dianalisis, maka dapat diambil kesimpulan dari Satuan Pasukan Satya Providers Ose Red Sekolah Menengah Atas Laboratorium Universitas Negeri Malang Wadah Pengembangan Pelatihan, Keberanian, Kepemimpinan, Serta Jiwa Pengabdian Kepada Bangsa Dan Negara.

1. Pelatihan dan Pengembangan di Organisasi Pembelajaran sangat fleksibel dan dinamis dikarenakan pelatihan yang digunakan bisa berubah setiap ada anggota baru yang masuk di Paskibra SMA Laboratorium UM.
2. Pelatihan dan Pengembangan di Organisasi Pembelajaran disesuaikan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada di Paskibra SMA Laboratorium UM.
3. Kepemimpinan di Organisasi Pembelajaran yang digunakan di Paskibra SMA Laboratorium UM tidak menggunakan sistem militer ataupun sistem semi-militer melainkan menugaskan setiap anggota untuk bisa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pembina ataupun pelatih dan dibentuk menjadi pemimpin dengan cara tempaan seperti penempuhan Lencana Kepemimpinan.
4. Organisasi Pembelajaran yang mengalami pengembangan baik sistem kerja dan struktur organisasi yang ada di Paskibra SMA Laboratorium UM.

Adapun saran-saran yang akan berguna dalam pengembangan di kemudian hari, antara lain :

1. Pelatihan dan Pengembangan harus disesuaikan dengan kondisi sumberdaya manusia yang terus mengalami perubahan sehingga untuk pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di Paskibra SMA Laboratorium UM harus fleksibel dan dinamis.
2. Perlunya adanya Psikotest untuk mengetahui potensi dan karakteristik setiap anggota Paskibra SMA Laboratorium UM untuk menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab, loyal dan berkomitmen.
3. Dalam organisasi pembelajaran harus selalu kondusif agar anggota yang baru atau anggota yang lama merasa nyaman di dalam sebuah organisasi dan bisa membaaur dengan setiap anggota yang berbeda budaya dan berbeda karakter disetiap anggota.

6.9. Daftar Pustaka

- Agus Salim. 2006. *TEORI DAN PARADIGMA PENELITIAN SOSIAL Buku Sumber untuk Penelitian Kualitatif*, Edisi 2. Yogyakarta: Tiara Wacana. Yogyakarta.
- Ami Vintya Permitasari. 2012. *Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Anonimus. 2010. *Memimpin Organisasi Belajar*. [online]. From: <http://bintangsitepu.wordpress.com/2010/07/02/memimpin-organisasi-belajar/>. (diakses pada tanggal 9 November 2014).
- Anonimus. 2013. *Sembilan Pengertian Kepemimpinan*. [online]. From: <http://fmizar.blogspot.com/2013/06/sembilan-pengertian-kepemimpinan.html>. (diakses pada tanggal 14 Maret 2014).
- Anonimus. 2013. *Definisi Pelatihan Menurut Para Ahli*. [online]. Form: <http://forum-mikomunitas.blogspot.com/2013/07/definisi-pelatihan-menurut-para-ahlinya.html>. (diakses pada tanggal 14 Maret 2014).
- Anonimus. 2013. *Definisi Kepemimpinan Menurut Para Ahli*. [online]. From: <http://husnulmizan.blogspot.com/2013/10/defenisikepemimpinan-menurut-para-ahli.html>. (diakses pada tanggal 14 Maret 2014).
- Anonimus. 2013. *Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli*. [online]. Form: <http://www.pengertianahli.com/2013/09/pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html>. (diakses pada tanggal 14 Maret 2014).
- Anonimus. Senge, Peter M., 2012. *Organisasi Pembelajaran*. [online]. From: <http://perilakuorganisasi.com/peter-m-senge-organisasi-pembelajaran.html>. (diakses pada tanggal 9 November 2014).
- Anonimus. 2010. *Organisasi Menurut Para Ahli*. [online]. From: <http://piksimanajemen10.wordpress.com/organisasi-menurut-para-ahli/>. (diakses pada tanggal 14 Maret 2014).
- Anonimus. 2010. *Pelatihan SDM*. [online]. From: <http://teorionline.wordpress.com/2010/06/27/pelatihan-sdm/>. (diakses pada tanggal 14 Maret 2014).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung. Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Bass, B.M., 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bennis, W.G., 1959. *Leadreship Theory and Administrative Behavior: The Problem of Authority*. Administrative Science Quarterly.
- Bernardin And Russell. 1998. *Human Resource Management*. Second Edition. Singapore. McGraw-Hill Book Co.
- Campbell, D.P. 1991. *Campbell Leadership Index Manual*.

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- DeCenzo and Robbins. 1999. *Human Resource Management*. Sixth Edition. New York. John Wiley & Sons. Inc.
- Denzin, Norman K. & Yvonna S. Lincoln (Eds.) 1994. *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage.
- Dixon, Nancy. 1994. *The Organizational Learning Cycle*. McGraw-Hill. New York.
- Djam'an Satori & Aan Komariah. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. ALFABETA Bandung. Bandung.
- Fielder, F. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy. 2001. *Managing Human Resources*. International Edition. Prentice Hall. Inc. New Jersey.
- Guns, Bob. 1996. *The Faster Learning Organization: gain and sustain the competitive*. Edge. London: Pfeiffer & Company.
- Haris and Desimone. 1994. *Human Resource Wheel*. New York: Longman.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Haji Masagung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P., 2002. *Manajemen Personalia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Hughes, Richard L., Ginnett, Robert C., & Curphy, Gordon J., 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman (Leadership: Enchanging the Lessons of Experience)*, Edisi 7, Salemba Humanika, Jakarta.
- Ivancevich, John M., 2001. *Human Resources Management*. The Mc Graw-Hill Company. New York.
- Ivancevich, John, M., 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. jilid 1 dan 2 Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kusdyah, Ike. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Lincoln and Guba, 1985. *Qualitative Research*. Singapore: Mc.GrawHill Book.
- Locke, Edwin A. & Associates, 1997. *The Essence of Leadership: The Four Keys To Leadership Successfully*. McMillan. Inc. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis R.L dan Jackson J.H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.

- McMillan, J.H, and Sally, S., 2001. *Research In Education*. New York: Longman.
- Miles, M.B, and A. M. Huberman, 1984. *Qualitative Data Analisis*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Mondy, W., and R.M. Noe, 1996. *Human Resource Management*. Texas: Prentice Hall. Inc.
- Mondy, Wayne R., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jilid 1. Edisi 10. ERLANGGA. Jakarta.
- Nasution, S., 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsitu.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2003. *Human Resource Management*. International Edition. The McGraw-hill Companies. Inc. New York.
- Nogi, Hessel. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Tiara Wahyu Rahmawati. 2013. *Pentingnya Dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. [online]. Form: <http://tiarawahyurahmawati.wordpress.com/2013/01/07/pentingnya-dan-tujuan-pengembangan-sumber-daya-manusia/> . [online] (diakses pada tanggal 14 Maret 2014).
- Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Roach, C.F., O.Behling. 1984. *Functionalism: Basis for an Alternative Approach to the study of Leadership*. Elmsford, New York: Pergamon.
- Robbins, Stephen P. & Jugde, Timothy A., 2015. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2006. *Human Resources Management*. Edisi Sepuluh. Penerbit Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia Bandung. Bandung.
- Senge, Peter M., 1990. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen SDM*. Edisi 3. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet, 2003. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif ; Tatalangkah dan Teknik-teknik Teoritis Data* (Penerjemah Muhammad Sodiq dan Imam Muttaqien). Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA Bandung. Bandung.

Sutarto, 1998. *Dasar-Dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press, Jogjakarta. Tim Pengembang Ilmu Pendidikan. 2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: PT Imtima.

Titin Kustini, *ILMU PENGETAHUAN SOSIAL*, kelas XII, semester 2 tahun ajaran 2010-2011, Bogor: CV BINA PUSTAKA, hal: 30, (Online) , From: <http://jerukpisang.wordpress.com/2011/06/02/jenis-jenis-observasi/> (diakses pada tanggal 14 Maret 2014).

Umar, Husein. 2000. *Business An Introduction*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal, Rivai, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.