

PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA MANGBOED SCREENPRINTING

¹Muhamad Syehabudin, ²Puji Isyanto

¹mn22.muhamadsyehabudin@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Mangboed Screenprinting, sebuah usaha sablon digital dan manual di Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan telah dilaksanakan secara lebih terstruktur dengan adanya modul pelatihan dan instruktur internal, sehingga berdampak pada peningkatan konsistensi hasil sablon, ketepatan waktu penyelesaian pesanan, serta inisiatif kerja karyawan. Meskipun demikian, evaluasi pelatihan belum dilakukan secara rutin dan pembaruan pengetahuan teknologi sablon masih minim. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang lebih terarah dan berkelanjutan, termasuk menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pelaku usaha sejenis dalam merancang program pelatihan yang efektif guna meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of training and human resource development (HRD) in improving employee performance at Mangboed Screenprinting, a digital and manual screen printing business located in Karawang. This research employed a descriptive qualitative method using observation and in-depth interviews for data collection. The results indicate that employee training has become more structured with the availability of training modules and internal instructors, positively impacting the consistency of screen printing results, timely order completion, and employees' work initiative. However, training evaluations are not conducted regularly, and updates on screen printing technology are still lacking. Therefore, a more targeted and sustainable HRD strategy is needed, including collaboration with external training institutions. This study is expected to provide valuable insights for similar businesses to design effective training programs that enhance productivity and competitiveness.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Performance

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 886

prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author Publish

by : musytari



This work is licensed under

a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Mangboed Screenprinting merupakan salah satu pelaku usaha di bidang sablon digital dan manual yang berlokasi di Kabupaten Karawang. Usaha ini bergerak dalam sektor industri kreatif dan berperan dalam memenuhi kebutuhan percetakan berbagai produk seperti kaos, tote bag, dan merchandise lainnya. Dalam menjalankan operasionalnya, keberhasilan usaha tidak hanya bergantung pada kualitas produk atau strategi pemasaran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM merupakan faktor kunci dalam menjamin efektivitas dan efisiensi proses produksi, sehingga diperlukan pengelolaan yang tepat, termasuk dalam aspek pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi komponen penting dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan, sementara pengembangan lebih diarahkan pada peningkatan kapabilitas individu dalam jangka panjang. Dalam konteks UMKM seperti Mangboed Screenprinting, pengembangan SDM sering kali belum menjadi prioritas karena terbatasnya sumber daya dan belum adanya sistem pelatihan yang terstruktur. Akibatnya, karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai standar kerja yang diharapkan, yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Maka dari itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia serta penerapan sistem yang tepat sehingga dapat menjaga keberlangsungan operasional perusahaan (Andayani & Hirawati, 2021) dalam (Selviyanti et al., 2023).

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan karyawan di Mangboed Screenprinting sudah lebih terstruktur dengan adanya modul pelatihan dan instruktur internal. Namun, evaluasi pelatihan belum dilakukan secara rutin sehingga efektivitasnya belum terukur. Kinerja karyawan secara umum cukup baik, ditunjukkan oleh hasil sablon yang konsisten, waktu penyelesaian pesanan yang tepat, dan inisiatif karyawan yang mulai berkembang. Meski demikian, pembaruan pengetahuan teknologi sablon masih perlu ditingkatkan agar karyawan tetap mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 11 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan keterampilan dan produktivitas. Regulasi ini menegaskan bahwa pelatihan bukan hanya merupakan strategi perusahaan, tetapi juga merupakan hak dasar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Selain itu, Permenaker No. 8 Tahun 2022 tentang Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi menekankan bahwa pelatihan harus dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi agar dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Wibowo (2021) menyatakan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan efektivitas kerja dan motivasi pegawai secara signifikan. Temuan ini juga diperkuat oleh Sari dan Komarudin (2024), yang menemukan bahwa presentase pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,9%. Selain itu, Tabina et al. (2024) mengungkapkan bahwa Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja, produktivitas, dan kemampuan adaptasi. Pelatihan yang terstruktur meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Mangboed Screenprinting. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual pengelolaan pelatihan di usaha tersebut serta menjadi bahan pertimbangan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih terarah dan efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (George R. Terry, 1972). Menurut Ricky W. Griffin (2003) Manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Menurut Stephen P. Robbins (2007) Manajemen adalah proses koordinasi dan pengawasan pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang mengatur individu dalam sebuah organisasi, mulai dari perekrutan hingga pensiun (Andi Yusniar Mendo, 2024). Menurut Tabina et al (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya adalah sistem pengelolaan yang bertujuan untuk memanfaatkan bakat-bakat SDM guna mencapai tujuan strategis organisasi. Menurut Alwiah M Liong & Andi Batary Citta (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mendorong budaya kerja kolaboratif, terutama di lingkungan organisasi seperti Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Pelatihan

Pelatihan menciptakan pengetahuan yang membedakan perusahaan sukses dan erat terkait dengan manajemen SDM untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) (Maulana, 2022). Menurut Apriliana & Nawangsari (2021) Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Kasmir (2016:126) mengatakan bahwa “pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya”.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan (Okta Sastra, 2023). Menurut Ghozali (2016) Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Ahmad Prayudi (2017) pengembangan SDM adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Rafiq, 2019). Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson et al (1994) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai fenomena yang dikaji. Metode ini memungkinkan peneliti memahami makna dari perspektif partisipan serta konteks sosial yang menyertainya. Menurut Sugiyono (2019), metode kualitatif cocok digunakan untuk meneliti objek alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci.

Penelitian ini dilaksanakan di Mangboed Screenprinting, sebuah usaha sablon digital dan manual yang berlokasi di Kabupaten Karawang. Lokasi ini dipilih secara purposive karena dianggap relevan dengan fokus penelitian dan dapat memberikan data yang sesuai mengenai pelatihan dan pengembangan SDM. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan pelatihan dan proses kerja di lapangan. Wawancara dilakukan dengan pemilik usaha untuk memperoleh informasi mendalam mengenai strategi pelatihan yang diterapkan, tantangan yang dihadapi dalam pengembangan karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja operasional perusahaan. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan menurut Miles dan Huberman yaitu *Data collection* (Pengumpulan Data), *Data Condensation* (Kondensasi Data), *Data Display* (Penyajian Data), *Conclusion Drawing/Verification*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara mendalam dengan pemilik usaha Mangboed Screenprinting, diketahui bahwa pelatihan karyawan saat ini sudah mulai dilakukan secara lebih terstruktur. Mangboed Screenprinting telah memiliki modul pelatihan tertulis yang digunakan sebagai panduan dalam proses pengembangan keterampilan karyawan. Selain itu, instruktur internal juga tersedia untuk mendampingi pelatihan, sehingga proses transfer pengetahuan tidak lagi sepenuhnya bergantung pada metode praktik langsung tanpa arahan.

Proses pelatihan tetap dilaksanakan di tempat kerja dengan pendekatan *learning by doing* yang dipadukan dengan materi teori sesuai modul. Kehadiran modul dan instruktur internal ini membantu menciptakan standar pelatihan yang lebih seragam serta meminimalkan kesalahan berulang dalam proses produksi.

Hasil pelatihan menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup memuaskan. Produk sablon yang dihasilkan memiliki tingkat presisi dan konsistensi yang baik, sesuai standar kualitas pelanggan. Ketepatan waktu penyelesaian pesanan juga terjaga dengan baik, di mana sebagian besar pesanan selesai sesuai tenggat waktu yang disepakati.

Dari sisi sikap kerja, inisiatif karyawan dalam menyelesaikan permasalahan produksi secara mandiri tergolong baik, menunjukkan rasa tanggung jawab dan kemampuan memecahkan masalah di lapangan. Namun demikian, pembaruan pengetahuan terhadap teknologi sablon terkini masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat beradaptasi dengan perkembangan industri.

Mangboed Screenprinting juga masih perlu mengoptimalkan sistem evaluasi pasca-pelatihan untuk mengukur efektivitas program pelatihan secara objektif. Pemilik usaha menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui perbaikan kurikulum, pengembangan instruktur internal, serta menjalin kemitraan dengan lembaga pelatihan atau institusi pendidikan agar proses pembelajaran dapat dilakukan secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil observasi dapat digambarkan sistematis mengenai kondisi pelatihan dan kinerja karyawan ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. kondisi pelatihan dan kinerja karyawan Mangboed Screenprinting

Aspek	Indikator Ideal	Kondisi Aktual	Catatan Permasalahan/Potensi
Pelaksanaan Pelatihan	Tersedianya modul dan pedoman pelatihan tertulis	Tersedia	Pelatihan sudah lebih terstruktur dengan acuan tertulis
	Adanya instruktur atau pelatih internal/eksternal	Tersedia	Sudah ada fasilitator internal untuk mendampingi pelatihan
	Evaluasi hasil pelatihan dilakukan secara berkala	Belum dilakukan	Efektivitas pelatihan belum dapat diukur secara objektif
Pengembangan Teknologi SDM	Karyawan mengikuti pelatihan teknologi sablon terbaru	Belum tersedia	Belum ada pembaruan pengetahuan dan teknologi sablon secara rutin
	Akses terhadap pelatihan eksternal melalui kemitraan	Belum ada kerja sama	Belum terjalin kolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal
Kinerja Karyawan	Penyelesaian pesanan tepat waktu	Cukup tepat waktu	Waktu penyelesaian sebagian besar sesuai tenggat, perlu efisiensi lanjutan
	Hasil sablon presisi dan konsisten	Presisi dan konsisten	Sudah memenuhi standar kualitas pelanggan
	Inisiatif dalam menyelesaikan masalah produksi	Cukup baik	Karyawan mulai mandiri menyelesaikan masalah di lapangan
Komitmen Pemilik Usaha	Adanya strategi peningkatan SDM jangka panjang	Mulai disusun	Perlu perencanaan yang lebih konkret dan jangka panjang
	Kemitraan dengan lembaga pelatihan	Belum terealisasi	Potensi kerja sama eksternal untuk mendukung pengembangan SDM masih terbuka

Sumber : Hasil Observasi peneliti, 2025

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Mangboed Screenprinting, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dalam praktiknya masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki.

Pertama, dari aspek pelaksanaan pelatihan, terlihat adanya perkembangan yang cukup baik melalui ketersediaan modul pelatihan tertulis serta kehadiran instruktur internal. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku usaha telah memahami pentingnya standarisasi pelatihan guna memastikan kompetensi karyawan tetap terjaga secara konsisten. Temuan ini sejalan dengan pendapat Maulana (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan menciptakan pengetahuan yang membedakan perusahaan yang berhasil dengan perusahaan lainnya.

Kedua, evaluasi pelatihan masih menjadi kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian. Evaluasi yang belum dilaksanakan secara berkala mengakibatkan pelaku usaha kesulitan untuk mengukur sejauh mana efektivitas program pelatihan yang telah diterapkan. Padahal, menurut

Wibowo (2021), tahap evaluasi memiliki peran penting dalam memastikan pelatihan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Tanpa adanya evaluasi yang terstruktur, perusahaan tidak memiliki dasar yang kuat untuk mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan atau peningkatan.

Ketiga, dari segi pengembangan teknologi, karyawan Mangboed Screenprinting belum memperoleh pembaruan pengetahuan terkait teknologi sablon terbaru. Hal ini dapat berimplikasi pada penurunan daya saing di tengah perkembangan industri sablon yang semakin pesat. Penelitian oleh Tabina et al. (2024) menegaskan bahwa pengembangan SDM, termasuk pembaruan teknologi, berpengaruh positif terhadap kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi dinamika pasar.

Keempat, kinerja karyawan secara umum telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini tercermin dari ketepatan waktu penyelesaian pesanan, kualitas hasil sablon yang presisi dan konsisten, serta meningkatnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan masalah produksi secara mandiri. Temuan ini mendukung pendapat Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik meliputi kualitas, kuantitas, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Meskipun demikian, untuk menjaga dan meningkatkan capaian tersebut, pelaku usaha perlu memperkuat strategi pengembangan SDM jangka panjang. Beberapa langkah yang dapat dilakukan di antaranya adalah menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal sehingga karyawan memperoleh akses pembelajaran yang lebih luas dan relevan dengan kebutuhan industri sablon saat ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen pemilik usaha dalam mengembangkan SDM harus diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang terencana, terukur, dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2022, yang menegaskan bahwa pelatihan bukan sekadar strategi peningkatan kinerja, melainkan juga merupakan hak dasar tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh pihak pemberi kerja.

Pengelolaan pelatihan dan pengembangan SDM yang terstruktur, terukur, dan adaptif mampu mendukung keberlanjutan usaha, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas layanan Mangboed Screenprinting di tengah persaingan industri kreatif yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Mangboed Screenprinting, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang telah dilaksanakan secara lebih terstruktur, dengan dukungan modul dan instruktur internal, terbukti mampu meningkatkan konsistensi hasil produksi, ketepatan waktu penyelesaian pesanan, serta inisiatif karyawan dalam menyelesaikan masalah di lapangan.

Meskipun demikian, pelaksanaan evaluasi pascapelatihan yang belum optimal dan minimnya pembaruan pengetahuan teknologi sablon menunjukkan perlunya perbaikan pada aspek evaluasi dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pihak usaha disarankan untuk menyusun strategi pengembangan SDM jangka panjang, menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal, serta meningkatkan komitmen manajerial agar pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan rutin, tetapi juga berdampak signifikan terhadap produktivitas dan daya saing usaha di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Alwiah M. Liong dan Andi Batary Citta. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Budaya Kerja Kolaboratif: Studi pada UMKM di Kota Makassar. *Jurnal Eksopoda*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2024.

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812.
- Buyung A. (2023). Systematic literature review: peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Volume 8, No. 4, 2023 (977-988).
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48-53.
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sari, A. K., & Komarudin. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 702-713.
- Sastra, O. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital. *Human Resource Management*, 1-13.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabina, A., Sudiantini, D., Lestari, I. B., Ummah, N. F., Syakira, P. N., & Hanida, R. G. (2024). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(6), 822-837.
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (2023). Analisis pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 82-88.