

PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN MINAT BACA MASYARAKAT

M. Faisal Zam Zami & Sari Viciawati Machdum

¹Program Studi Magister Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Indonesia

²Departemen Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Indonesia

Email : azzamiefaishal@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat salah satunya melalui *competence* (kemampuan dan pengetahuan) yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu sendiri. Dalam hal ini, pengetahuan dapat disebut sebagai *Human Capital* (Modal Manusia) dari organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses pengembangan *Human Capital* yang dilakukan oleh *Community Library*, terutama dalam hal meningkatkan minat baca masyarakat. Pengembangan human capital ini dapat dilihat melalui lima komponen sesuai dengan yang dikemukakan oleh Andrew Mayo, yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *the organization climate*, *workgroup effectiveness* dan *leadership*. Dengan mengetahui sejauhmana proses kegiatan pengembangan tersebut, maka masyarakat dapat menyadari betapa pentingnya kehadiran sebuah *Community Library* sebagai tempat untuk mengembangkan budaya gemar membaca, meningkatkan potensi diri, kualitas hidup, kreatifitas, dan daya juang mereka untuk bersaing di masa-masa mendatang.

Penelitian ini dilakukan di sebuah Taman Bacaan Masyarakat yang ada di wilayah kelurahan Sawangan Baru kota Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diambil melalui dokumentasi, observasi dan wawancara mendalam terhadap beberapa informan, seperti ketua yayasan, tokoh masyarakat serta anggota TBM.

Studi kami menunjukkan dinamika pengembangan minat baca untuk meningkatkan sumber daya manusia. Taman Bacaan Masyarakat ini berperan untuk mengembangkan Human Capital di komunitas dengan meningkatkan minat baca komunitas berdasarkan lima komponen tersebut. Dalam menjaga keberlanjutan perpustakaan di masyarakat, komitmen dari para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Penelitian ini juga menunjukkan leadership menjadi salah satu unsur penting dalam mengatasi dinamika pelaksanaan kegiatan TBM dalam mencapai tujuannya

Kata Kunci : *Human Capital Development*, Taman Bacaan Masyarakat, Minat baca.

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN IMPROVING COMMUNITY READING INTEREST

Abstract

Knowledge is a very strategic corporate resource, and it is useful to develop the competitiveness of organizations and companies that are valuable, so that with the knowledge of the organization or company, human beings become visible capital, and can be referred to as Human Capital. The purpose of this study is to describe the process of developing Human Capital carried out by Community Library, especially in terms of increasing public interest in reading. The development of human capital can be seen through five main components, namely individual capability, individual motivation, the organizational climate, workgroup effectiveness and leadership. By knowing the extent of the process of development activities, the community can realize how significant the presence of a Community Library is as a place to develop a culture of fond of reading, increasing their potential, quality of life, creativity, and their struggle to compete in the future.

This research was at a Community Reading Park in the Sawangan Baru district of Depok. The method used in this study uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques were through documentation, observation and in-depth interviews with several informants, such as the chairman of the foundation, community leaders and members of CRP.

Our study selects the dynamics of development reading human resources. The Taman Bacaan Masyarakat aims to develop Human Resources in the community by increasing community interest in reading based on these five components. Sustainable Library, Community of Commitment. This research also shows leadership to be one that is not important in completing the implementation of activities

Keywords: Human Capital, Community Library, Interest in reading

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset utama bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia memiliki tugas yang sangat dibutuhkan pada suatu organisasi, sehingga tidak dapat dipungkiri jika kualitas suatu organisasi dapat dilihat melalui kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam penelitiannya, Huselid (1995) menyebutkan bahwa salah satu karakteristik SDM yang berkualitas yaitu memiliki *competence (knowledge, skill, abilities, experience* yang memadai. Artinya, untuk melihat kualitas SDM itu sendiri, salah satunya bisa dilihat dalam segi kualitas pendidikan ataupun kemampuan yang dimiliki oleh SDM itu sendiri.

Ada dua jenis sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya yang pertama dikenal dengan *tangible asset*. *Tangible asset* adalah sumber daya yang dapat di raba dan di rasakan oleh panca indera kita. Sedangkan jenis sumber daya yang kedua adalah *intangible asset*. *Intangible asset* adalah kebalikan dari jenis sumber daya yang pertama. Bentuknya tidak berwujud. Salah satu contoh dari *intangible asset* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh

personil organisasi atau sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di organisasi (Sukoco, 2017). Wawasan yang dimiliki oleh SDM sangat bermanfaat untuk mengembangkan daya saing bagi jalannya organisasi. Kita mengenalnya dengan konsep *Human Capital*. Sebagai bagian yang memiliki kemampuan untuk mendongkrak daya saing, *Human Capital* menjadi bagian penting dalam pengembangan organisasi.

Istilah *Human Capital* inipun mendapat perhatian besar dan telah menjadi konsep yang familiar dan terkadang istilah *Human capital* digunakan di berbagai debat publik. Bagi para politikus, *Human Capital* memiliki perhatian terhadap relevansi perkembangan dan diseminasi pengetahuan yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat. (Putri, 2015)

Pembangunan masyarakat merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia supaya mereka mampu berorganisasi dengan baik di masyarakat dan mampu meningkatkan taraf ekonomi masyarakat. Hal ini juga sesuai dengan tujuan dari pembangunan yang dikemukakan oleh UN-ESCAP yang berpendapat bahwa tujuan dari pembangunan itu sendiri adalah untuk meningkatkan taraf hidup manusia (Adi, 2013). Untuk mengembangkan kemampuan masyarakat di bidang ekonomi, maka pendidikan di luar sekolah perlu berfokus pada pendidikan kewirausahaan dan kewiswastaan. Di masa depan, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan harus disesuaikan dengan perubahan masyarakat industri, kemudian meningkat ke masyarakat informasi.

Berdasarkan data pada World Bank (2018) terkait dengan *Human Capital Indeks* (HCI), negara Indonesia memiliki angka HCI sebesar 0.53 yang artinya Indonesia masih dikategorikan sebagai negara *Lower Middle Income* (Pendapatan Menengah Bawah). Hal ini amat disayangkan apabila kita melihat negara-negara tetangga seperti Malaysia yang memiliki nilai HCI sebesar 0.62 (*Upper middle income*) dan juga Singapura yang memiliki nilai HCI sebesar 0.88 (*High income*). Dalam hal ini memberikan kita gambaran, bahwa kekayaan alam yang dimiliki Indonesia belum bisa mengangkat nama Indonesia sebagai negara maju. Justru Singapura yang tidak memiliki banyak kekayaan alam, tetapi memiliki kualitas SDM yang baik, mampu mengangkat Singapura sebagai negara yang maju dan memiliki pendapatan yang tinggi.

Rendahnya kualitas SDM ini bisa disebabkan karena wawasan pengetahuan SDM itu sendiri yang masih rendah. Untuk itu pemerintah mulai berupaya untuk membangun masyarakat khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan membuat berbagai macam program pendidikan secara strategis, khususnya pada pendidikan di luar sekolah formal. Mereka yang tidak terlayani melalui jalur pendidikan formal diasumsikan juga tidak akan diterima pada lapangan pekerjaan yang layak, sehingga akan menjadi beban bagi orang lain seperti keluarga, masyarakat di sekitarnya, bahkan pemerintah setempat. Mereka bukan hanya menggantungkan hidup pada orang lain, tetapi lebih dari itu, dampak negatifnya adalah mereka bisa menjadi sumber penyakit masyarakat yang menyebabkan gangguan keamanan dan ketertiban.

Sebagai upaya dalam memberikan pendidikan yang layak bagi masyarakat dan mencegah dampak negatif tersebut Taman Bacaan Masyarakat (TBM) menjadi alternatif dari meminimalisir permasalahan tersebut. Pengelola TBM dapat berasal dari mana saja. Jadi pengelola TBM tidak hanya dari masyarakat. Individu dari masyarakat (perorangan), organisasi privat sebagai suatu Lembaga yang mandiri dan bahkan pemerintah dapat menjadi pengelola TBM. Siapapun yang menjadi pengelola TBM, pihak pendiri perlu mengetahui bahwa TBM memiliki tujuan dasar. Fokus dari TBM adalah untuk menumbuhkan minat baca

masyarakat. Masyarakat yang menjadi sasaran kegiatan TBM dapat siapa saja. Biasanya, sasaran TBM adalah anak-anak dan remaja. Padahal orang dewasa juga dapat menjadi sasaran dari kegiatan TBM.

Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, fungsi TBM tidak hanya untuk menumbuhkan minat baca masyarakat saja, tetapi dapat juga dimanfaatkan sebagai tempat untuk memperkaya dan mengembangkan wawasan masyarakat tentang suatu informasi yang mungkin belum pernah mereka dapatkan sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti ingin melihat bagaimana pengembangan *Human Capital* dapat dilakukan pada Taman Bacaan Masyarakat, terutama dalam meningkatkan minat baca serta wawasan masyarakat di Kelurahan Sawangan Baru Kota Depok.

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2011:42) sumber daya manusia memiliki berbagai macam istilah. Istilah lain dari sumber daya manusia (SDM) antara lain tenaga kerja, pekerja, pegawai, atau karyawan. Pada intinya, SDM dapat berarti sebagai potensi manusiawi yang memiliki kemanfaatan dalam menggerakkan roda organisasi. Melalui kinerja dari SDM, organisasi dapat menyatakan keberadaannya. SDM itu sendiri menjadi salah potensi organisasi yang berperan sebagai modal *non-material*. Namun pada akhirnya, walaupun berwujud sebagai potensi *non-material*, peran SDM dapat menjadi potensi nyata yang dapat berwujud *tangible asset* bagi organisasi.

Dalam mengatur sumber daya manusia yang baik, tentunya tidak semudah mengatur teknologi ataupun benda mati lainnya. Hal ini dikarenakan objek dari sumber daya tersebut merupakan seorang manusia dan tentunya memiliki banyak sekali karakteristik yang berbeda. Sehingga, sebuah organisasi perlu menyiapkan strategi dalam mengatur SDM yang baik, yang dapat diharapkan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni. Melalui manajemen sumber daya manusia, kita dapat mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dengan demikian, peran yang sudah ada di dalam struktur organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Efektifitas dan efisiensi hubungan SDM dalam organisasi tentu akan menjadi kebutuhan utama dalam mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2013:21)

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu membantu organisasi untuk menjalin hubungan yang baik dan membantu mempersiapkan SDM yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi dengan meminimalisir pengeluaran dari organisasi tersebut.

Definisi Human Capital

Sebelumnya kita telah membahas bahwa keberadaan SDM sangat krusial dalam menjalankan organisasi. Sebagai bagian penting dalam organisasi, SDM dapat berperan sebagai modal utama organisasi. Oleh karenanya kita mengenal konsep SDM sebagai *Human Capital*. Definisi Human Capital itu sendiri ada beragam. Secara ringkas, definisi Human capital dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1 Definisi Human Capital

Definisi Human Capital	Sumber
“ <i>The skill, knowledge, ability to labour and good health that together enable people to pursue different livelihood strategies and achieve their livelihood objectivities.</i> ”	<i>Department of Foreign International Development (DFID)</i>
Modal utama pada suatu organisasi yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan mampu mengendalikan teknologi dengan baik, yang bertujuan untuk mendapatkan derajat kesehatan yang baik, mendapatkan mata pencaharian yang sesuai dengan kemampuan mereka dan mencapai kualitas hidup yang berbeda.	Adi (2013)
Konsep utama pada <i>human capital</i> adalah manusia bukan hanya sekedar sumber daya bagi organisasi saja, tetapi juga merupakan modal (<i>capital</i>) yang dapat menghasilkan pengembalian (<i>return</i>). Bentuk pengembaliannya pun bukan hanya materi saja, tetapi juga dalam bentuk <i>value</i> bagi organisasi, dan setiap pengeluaran yang dilakukan oleh organisasi, tidak semata-mata untuk menghabiskan dana saja, melainkan dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal. Sehingga, kegiatan tersebut juga dapat dikatakan sebagai investasi bagi organisasi.	Becker (dalam Sukoco, 2017)

Berdasarkan berbagai definisi *Human Capital* sebagai asset yang tidak berwujud nyata pada dasarnya memiliki potensi yang lebih besar dari pada asset lainnya. Oleh karenanya, organisasi tidak dapat mengindahkan urgensi untuk pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Human Capital. *Departement of Foreign International Development (DFID)* (dalam Adi : 2013) melihat bahwa setiap orang memiliki keterampilan pengetahuan dan kemampuan yang berbeda. Mereka dapat mencapai kualitas hidup yang berbeda. Artinya, pengetahuan dan kemampuan dan berbagai potensi intrinsik yang ada di dalam individu akan mampu menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya secara unik. Melalui kemampuannya tersebut, organisasi dapat mencapai tujuan untuk mencapai kualitas hidup manusia yang lebih baik. Lebih dari itu, Mayo (2000) juga menambahkan, potensi intrinsic individu yang berkumpul dalam organisasi bahkan bisa menjadi kekuatan yang besar, karena sejatinya SDM sebagai *human capital* bisa menjadi asset yang tidak tetap. Bahkan nilainya bertambah tergantung bagaimana pemimpinnya memberlakukan human capital (*leadership*). Jika human capital sebagai mesin, dia akan tetap dan bahkan berkurang serta tidak mampu beradaptasi. Tapi jika pemimpinnya mampu memimpin, human capital akan menjadi modal yang luar biasa dhasyat dimana kemampuannya akan melampaui mesin yang diciptakan oleh manusia.

Tidak mengherankan jika Becker (dalam Sukoco, 2017) mendukung pendapat Mayo (2000). SDM pada dasarnya dapat dilihat sebagai *push and pull factor* keberadaan modal lainnya di dalam organisasi. Jika SDM memiliki kualitas mumpuni dan selalu dapat beradaptasi, maka modal lainnya yang ada didalam organisasi menjadi lebih optimal, berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat kita rasakan pada tahun 2020, saat pandemic Convid 19 menjadi bencana internasional. Setiap manusia harus beradaptasi dengan krisis yang tidak terduga. Bagi manusia pembelajar, hal ini tidak menjadi permasalahan. Krisis dapat diatasi dengan berbagai peluang yang ada. Misalnya, Guru yang tidak dapat mengajar secara

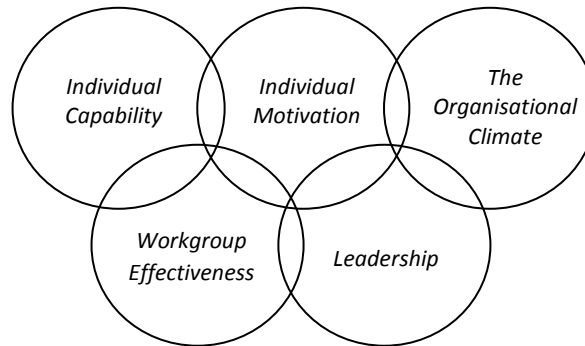
langsung dapat mempergunakan sarana internet di rumahnya untuk melaksanakan Pendidikan Jarak Jauh, Tetapi jika Guru tidak belajar dan tidak mampu beradaptasi, pandemic Covid-19 menjadi permasalahan baru walaupun berbagai macam peluang untuk mengatasi solusi selalu ada di depan mata.

Pemahaman bahwa *Human Capital* merupakan sumber daya organisasi yang *intangible asset* (asset yang tidak berwujud), lahir dari pemikiran bahwa manusia memiliki banyak kelebihan. Dalam artikelnya, Sukoco (2017) menjabarkan kelebihan-kelebihan tersebut, diantaranya yaitu :

1. Kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarkan tidak akan berkurang, melainkan bertambah, baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Berbeda dengan teknologi, yang apabila digunakan ia akan mengalami masa pemakaian, dan tidak akan ada pengaruhnya terhadap teknologi itu sendiri. Seperti seorang guru yang mengajarkan muridnya akan suatu pengetahuan. Maka hal tersebut tidak akan mengurangi keilmuan yang dimilikinya karena mengajarkan kepada siswanya. Bahkan hal tersebut akan menambah wawasan keilmuan guru tersebut. Sedangkan teknologi memiliki masa pemakaian sesuai dengan bagaimana pengelolaan tersebut teknologi tersebut dilakukan.
2. Kemampuan manusia dapat mengubah data menjadi informasi yang bermakna. Sehingga akan lebih mudah dipahami apabila manusia itu yang memberikan informasi kepada orang lain dengan caranya sendiri. Karena pada dasarnya, manusia memiliki karakteristik yang berbeda, mereka tidak bisa disamakan dengan mesin. Sebagai contoh, tidak semua anak dapat membaca huruf latin dengan cepat, sehingga penyampaian informasi dapat berbagai cara dan metode tertentu sesuai dengan kemampuan anak tersebut, hal tersebut dilakukan agar mereka bisa memahami pelajaran yang diberikan tanpa membebani satu sama lain.
3. Manusia mampu berbagi intelegensia dengan pihak lain. Artinya, manusia dapat menularkan pengetahuannya kepada orang lain tanpa membutuhkan bantuan alat apapun. Hal ini merupakan bentuk efisiensi dari organisasi. Sebagai contoh, manusia dengan kemampuannya, dapat berkomunikasi secara langsung dengan tatap muka tanpa harus menggunakan alat khusus. Sedangkan teknologi, membutuhkan sumber daya tertentu untuk dapat menyampaikan informasi yang dimilikinya.

Komponen Human Capital

Menurut Andrew Mayo (2000) dalam Ongkodihardjo, dkk (2008) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (*Human Capital*) memiliki lima komponen yaitu : (1) *individual capability*, (2) *individual motivation*, (3) *the organization climate*, (4) *workgroup effectiveness* dan (5) *leadership*". Masing-masing komponen tersebut memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* yang nantinya dapat menentukan nilai dari organisasi tersebut.



A Climate for the growth of human capital, Mayo (2000)

1. Individual Capability

Individual Capability merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang ada pada dirinya. Mayo (2000) memberikan kriteria dari *individual capability* tersebut, yaitu :

- a. *Personal capability*, yaitu kemampuan pribadi yang ada pada diri sendiri. Kemampuan tersebut bisa dilihat dari bagaimana penampilannya, apa saja yang dipikirkannya, apa yang sering dilakukan dan bagaimana ia mengatur perasaan atau emosinya. Seperti seorang leader yang memiliki kharismatik dalam dirinya atau seorang guru dengan sikap pribadinya.
- b. *Profesional and technical know-how*, yaitu sikap profesional dalam menghadapi segala situasi dan kondisi yang dialaminya, dan kemauan mencari tahu tentang suatu pengetahuan (*knowledge*) yang baru ia dapatkan. Misalnya, seorang anak yang baru belajar Bahasa Inggris tentang hewan, maka dengan rasa keingintahuannya, dia dapat mencari sendiri buku-buku Bahasa tentang hewan tersebut.
- c. *Experience*, yaitu kemampuan yang didapatkan dari hasil pengalamannya mencoba atau menjalankan suatu kegiatan yang baru atau telah lama ia lakukan. Layaknya seorang guru yang mampu mengajar, tentu tidak dengan cara instan ia dapat berbicara di depan umum, pasti melalui latihan yang berulang-ulang, sehingga ia mampu mengajar dengan baik.
- d. *The network and range of personal contacts*, yaitu memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapapun, namun tetap menjaga dan menghargai privasi antar satu sama lain.
- e. *The value and attitudes that influence actions*, yaitu nilai dan sikap yang dimiliki seseorang (dalam bertindak) dengan memperhatikan keadaan lingkungan sekitar. Jika ada suatu masalah dalam organisasi, maka seorang pemimpin, dapat menyikapi masalah tersebut dengan bijak. Misalkan dengan tidak membicarakannya di depan umum, melainkan dengan berdiskusi kepada pihak terkait agar tidak mengganggu pihak lain.

2. Individual Motivation

Definisi motivasi menurut Ellen A. Benowitz (2001) merupakan kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Tindakan yang dilakukan itu tergantung pada tinggi atau rendahnya kekuatan (motivasi), sehingga orang yang memiliki kekuatan yang tinggi akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

Dalam organisasi, teori motivasi perlu dijelaskan berdasarkan kaitan antar fakta yang terjadi pada organisasi, karena situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi tentunya berbeda. Sehingga lahirlah teori-teori seputar motivasi yang telah dilakukan oleh para peneliti. Salah satunya adalah Laurie J. Mullins (2005) membagi teori motivasi menjadi 2 bagian besar, yaitu :

1. Teori Pemuasan

Dalam teori ini, seseorang yang bekerja pada suatu organisasi memiliki anggapan melakukan pekerjaannya hanya untuk memenuhi kebutuhan ataupun keinginannya saja. Sehingga, penting bagi suatu organisasi untuk lebih memahami teori motivasi pemuasan ini. Hal ini tidak menutup kemungkinan, apabila seseorang yang bekerja pada organisasi tersebut telah mendapatkan kepuasaannya, maka ia akan meninggalkannya dan mencari organisasi lain untuk melakukan hal yang sama.

2. Teori Proses

Teori-teori motivasi proses berfokus pada bagaimana upaya organisasi dalam menentukan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Teori ini lebih rumit dibandingkan teori pemuasan. Secara sederhana teori pemuasan lebih difokuskan pada cara mengidentifikasi dan memahami kebutuhan para pekerja. Sedangkan pada teori proses, berupaya untuk memahami mengapa setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, mengapa perlu ada perubahan, bagaimana cara mereka menilai kepuasannya sendiri, dan bagaimana mereka mencoba untuk melakukan kepuasan mereka dengan caranya sendiri.

Selain dua teori tersebut, Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua (2010) menambahkan satu teori motivasi, yaitu “Teori penguatan”. Teori penguatan ini berpendapat bahwa orang yang termotivasi dapat berawal dari akibat-akibat perilaku yang dilakukan dan cara yang sudah ditentukan sebelumnya. Artinya, terdapat stimulus yang memulai seseorang untuk mencoba melakukan tindakannya, kemudian ia merespon dan melakukan hal tersebut. Sebagai contoh, pada aturan tata tertib lalu lintas, diatur batasan kecepatan yang diizinkan, tetapi orang tersebut mencoba melakukan pelanggaran dengan melewati batasan maksimum kecepatan, sehingga dilakukanlah penilangan terhadap orang tersebut untuk menghentikan pengulangan perilaku yang sama.

3. The Organization Climate

Budaya organisasi menurut Sutrisno (2019) dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Penerapan nilai-nilai sosialisasi dan internalisasi diri dari para anggota organisasi serta menjiwai masing-masing individu, juga dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Sehingga budaya yang ada dalam organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. (Kilmann dkk. 1988 dalam Sutrisno. 2019)

Berdasarkan fungsinya, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, diantaranya :

- (1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Artinya, setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda antara satu sama lain.
- (2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Hal ini juga merupakan suatu motivasi eksternal bagi para anggota dengan beranggapan bahwa mereka merasa diakui oleh organisasi dan masuk ke dalam bagian organisasi

- (3) Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- (4) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins, 2001 dalam Sutrisno, 2019)

Dalam segi sosial, budaya memiliki fungsi sebagai perekat sosial yang mampu mempersatukan organisasi dengan memberikan kebijakan-kebijakan yang sesuai dan tepat bagi para anggota organisasi. Dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Workgroup Effectiveness

Dalam suatu organisasi, setiap anggota memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara satu sama lain dan tidak menutup kemungkinan jika suatu saat muncul sedikit perdebatan pemahaman maupun pendapat dalam mengambil suatu keputusan. Jika tidak diimbangi dengan wawasan yang luas, maka proses pelaksanaan program pada organisasi menjadi terhalang dan berakibat pada ketidak efektifannya fungsi organisasi. Maka dari itu, penting bagi pengelola organisasi untuk dapat menyatukan setiap anggotanya dan saling bekerjasama agar memiliki visi dan misi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Mulcahy dan Crowley (2011) menyatakan bahwa “efektifitas tugas adalah sejauhmana tim berhasil dalam mencapai tugas terkait tujuan bersama yang paling mungkin dicapai melalui kerjasama dan penyatuan pengalaman dan keahlian.” Artinya, skil atau kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing anggota, mampu mengatasi semua tantangan maupun tugas yang dihadapi oleh mereka sehingga dapat dilakukan secara efektif dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Leadership

Dalam setiap organisasi pastinya memiliki seorang *leader* (pemimpin) yang berperan untuk mengatur segala aktifitas yang dijalankan oleh anggota dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya pemimpin, akan sangat berat bagi anggota untuk bisa melaksanakan tugasnya. Hal ini bisa terjadi karena mereka tidak memiliki panutan atau seseorang yang mampu mengarahkan mereka untuk mengambil keputusan yang tepat bagi organisasi, tidak memiliki rasa tanggung jawab, merasa acuh terhadap kewajiban dan tugasnya, dan akan berakibat pada berhasil atau tidaknya program yang telah direncanakan sebelumnya.

Leadership menurut Luthans (2002) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa, sampai akhirnya mereka mau melakukan kehendak sang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi oleh anggotanya. Artinya, karakter dari *leadership* akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Namun, hal yang perlu diperhatikan adalah sejauhmana seorang *leader* mampu memahami organisasi dan anggotanya, sehingga keputusan yang dibuatnya mampu diterima dan berdampak baik bagi anggotanya tanpa merugikan pihak lainnya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan berperan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi pikiran, mengendalikan kegiatan, memimpin dan ikut merasakan proses kegiatan tersebut. Jika dikaitkan dengan pengembangan SDM, maka seorang pemimpin akan

menetapkan tujuan yang ingin dicapai dengan melihat kondisi dari anggotanya agar mampu berkembang dan mempengaruhi pemikirannya agar memiliki wawasan yang luas dan meningkatkannya kualitas SDM dalam organisasi tersebut.

Budaya Literasi

Budaya merupakan suatu kebiasaan yang sudah tertanam dalam diri untuk mengulang dan melakukan kembali aktifitas yang dilakukannya tanpa perlu berpikir antara melakukan tindakan tersebut atau tidak. Secara sederhana, literasi dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan membaca dan menulis (Ainiyah, 2017). Kegiatan literasi merupakan aktifitas yang kompleks, karena dalam melakukan kegiatan literasi, seseorang akan banyak melakukan kegiatan mental dan fisik yang terpisah. Jika tidak, maka kegiatan literasi tersebut menjadi kurang baik.

Kegiatan literasi ini sering dikenal sebagai upaya meningkatkan nilai aksara bagi masyarakat, terutama bagi mereka yang memang belum bisa membaca dan menulis, dan mayoritas dari mereka merupakan kalangan kaum lansia dan anak-anak yang belum mendapatkan pendidikan yang layak. Hal ini bisa terjadi karena kondisi wilayah yang jauh dari perkotaan, sehingga akses untuk mendapatkan pendidikan yang layak, seperti sekolah formal sangat sulit mereka dapatkan. Dampak negatifnya, mereka akan sulit berkembang dan sulit mendapatkan informasi yang mungkin sangat diperlukan bagi mereka untuk bekal kehidupannya, terutama untuk merubah cara pandang mereka dalam menilai dan meningkatkan kualitas diri di masyarakat.

Dalam konteks kemasyarakatan, budaya literasi merupakan pembiasaan masyarakat untuk dapat mengecek kebenaran informasi yang mereka terima melalui penelusuran literatur, baik melalui buku maupun pakar yang kompeten terhadap informasi dan kajian yang dimaksud. (Ainiyah, 2017). Pembiasaan akan mengecek dan memilah informasi yang didapatkan memang perlu ditanamkan pada masyarakat sekarang ini. Sudah banyak informasi-informasi yang belum pasti kebenarannya dan dicerna oleh masyarakat, sehingga sering kali masyarakat dibuat resah dengan informasi tersebut. Jika hal ini dibiarkan, dalam jangka panjang akan menimbulkan kurangnya norma sosial yang dimiliki oleh masyarakat. Sehingga perlu dikembangkan kembali budaya literasi ini pada masyarakat. Masyarakat yang telah memiliki budaya membaca (*reading society*) dapat disebut sebagai masyarakat berbasis ilmu pengetahuan atau *knowledge based society* (Listiawati dkk. 2007).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, pemilihan informan didasarkan pada kemampuan, penilaian dan kebutuhan penelitian, seperti ketua yayasan, anggota organisasi, tokoh masyarakat serta warga sekitar objek penelitian.

Neuman (2013) menyebutkan bahwa karakteristik informan yang baik, yaitu :

- 1) Mengetahui dengan baik situasi di daerahnya, dan menyaksikan kejadian-kejadian di tempatnya;
- 2) Mereka yang terlibat aktif dengan kegiatan yang ada pada objek yang akan dilakukan penelitian;
- 3) Anggota masyarakat yang memiliki waktu bersama dengan peneliti. Hal ini dikarenakan tidak semua masyarakat memiliki waktu yang cukup untuk menemani peneliti di lapangan,

sedangkan penelitian kualitatif membutuhkan waktu yang lama dengan intensitas yang tinggi; dan

- 4) non-analitis, maksudnya adalah informan merupakan orang yang tidak terlalu mampu beranalisa namun mengetahui dengan baik situasi dan kondisi daerahnya.

Proses kegiatan analisis data dalam penelitian ini diawali dengan mengumpulkan data dari sumber data, yaitu berupa *individual in-depth interview*, observasi serta dokumentasi. Data-data tersebut akan dikumpulkan dan dibaca untuk dipelajari, dan dipilih kembali untuk disusun berdasarkan kategori data sehingga menemukan pola yang sesuai dengan tema kajian penelitian.

Waktu dan tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada suatu Taman Bacaan Masyarakat yang terletak di Kelurahan Sawangan Baru, Kota Depok provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, terhitung sejak November 2019 hingga Februari 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijabarkan tentang gambaran umum dari Taman Bacaan Masyarakat, analisis terhadap data yang sudah diperoleh, dan bahasan hasil analisis.

Gambaran Umum TBM

Taman Bacaan Masyarakat (TBM) menurut Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat (2012:4) dalam petunjuk Teknis Pengajuan dan Pengelolaan Taman Bacaan Masyarakat, didefinisikan sebagai lembaga pembudayaan kegemaran membaca masyarakat yang menyediakan dan memberikan layanan di bidang bahan bacaan, baik bacaan yang berupa : buku, tabloid, majalah, komik, koran, dan bahan multimedia lainnya. Fasilitas membaca pada TBM ini biasanya dilengkapi dengan ruangan untuk membaca, mengadakan diskusi, melakukan bedah buku, menulis, dan kegiatan literasi lainnya. Pengelola pada TBM tersebut berperan sebagai motivator dan mendukung segala aktifitas TBM.

Tujuan penyelenggaraan Taman Bacaan Masyarakat ini dimaksudkan untuk menyediakan akses sarana pembelajaran dan memberikan layanan bahan bacaan yang merata, luas dan terjangkau oleh masyarakat dengan mudah dan murah.

Apabila dijabarkan, maka tujuan penyelenggaraan TBM menurut Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat (2012:6) diantaranya adalah : (1) Meningkatkan kemampuan aksara dan keterampilan membaca, (2) Menumbuhkembangkan minat dan kegemaran membaca, (3) Membangun *reading dan learning society* (masyarakat membaca dan belajar), (4) Mendorong terwujudnya masyarakat yang ingin belajar sepanjang hayat, (5) Mewujudkan kualitas dan kemandirian masyarakat melalui pengetahuan, keterampilan, berbudaya dan beradab.

Dari tujuan-tujuan tersebut dapat diketahui bahwa TBM dibuat tidak hanya untuk meningkatkan minat bacaan masyarakat, tetapi juga digunakan sebagai sumber belajar masyarakat agar memiliki kualitas masyarakat yang mandiri, berpengetahuan, terampil, berbudaya maju dan beradab. Dalam meningkatkan minat baca, taman bacaan masyarakat merupakan instrumen penting yang dapat dimanfaatkan sebagai pendukung gerakan percepatan memberantas buta aksara, dan diharapkan mampu menciptakan aksarawan baru. (Septiarti & Mulyadi, 2009:5).

Yayasan TBM “P” merupakan salah satu Taman Bacaan Masyarakat di wilayah kelurahan Sawangan Baru yang memiliki Visi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan membangun masyarakat yang berharkat dan bermartabat. Hal ini dilakukan demi tercapainya cita-cita luhur dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.

MK yang merupakan salah satu pengurus yayasan TBM ‘P’ menjelaskan bahwa, “*pembentukan TBM ‘P’ merupakan salah satu upaya peningkatan pendidikan masyarakat bagi mereka yang berasal dari keluarga tidak mampu yang menjadi wadah bagi putra-putri mereka. Dan dari itu, kami berinisiatif untuk menciptakan dan mendirikan perpustakaan masyarakat yang diberi nama TBM ‘P’ PMMD. Upaya ini sebagai bentuk tanggung jawab kami dalam meningkatkan jiwa sosial masyarakat demi tercapainya mutu pendidikan yang berkualitas di masyarakat.*”

Penerapan Human Capital pada TBM : Peran kepemimpinan sebagai salah satu unsur yang utama

Istilah *Human Capital* pada TBM ‘P’ memang tidak terlalu dikenal oleh anggota TBM maupun yayasan. Namun, kesamaan fungsi dari *Human Capital* dengan Sumber Daya Masyarakat (SDM) bagi yayasan memberikan gambaran bahwa anggota organisasi pada TBM tersebut merupakan *asset* utama yang perlu dikembangkan dan dipelihara dengan baik, yang nantinya akan memberikan output yang baik bagi yayasan, masyarakat serta lingkungan sekitar.

Menurut Becker (dalam Sukoco, 2007) konsep utama dari *human capital* yaitu menjadikan manusia bukan sekedar sumber daya saja melainkan pengembalian (*value*) yang menghasilkan pengembalian (*reutrn*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Dengan demikian, pengertian *human capital* dapat diasumsikan bahwa manusia itu merupakan modal utama yang dimiliki oleh modal utama dengan nilai dan jumlah yang tidak terhingga, yang dapat dikelola dalam suatu proses, yang diharapkan dapat menjadi nilai tambah bagi organisasi terutama untuk mencapai tujuan dari TBM ‘P’ itu sendiri.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Andrew Mayo (2000) dalam Ongkodihardjo, dkk (2008:41) mengemukakan bahwa terdapat lima komponen organisasi yang dapat dijadikan sebagai penentuan nilai, diantaranya adalah *individual capability, individual motivation, the organization climate, workgroup effectiveness dan leadership.*”

Pada komponen yang pertama yaitu *individual capability*. Dalam melihat kualitas sumber daya manusia yang ada pada TBM ‘P’ ini, salah satu upaya yang dilakukan oleh yayasan adalah dengan merancang dan melakukan program pengembangan anggota TBM yang sesuai dengan kemampuan individu. Hal ini dilakukan agar sesuai dengan tujuan dari TBM yaitu mencerdaskan manusia dan mendapatkan wawasan luas terhadap ilmu pengetahuan.

Pada komponen yang kedua yaitu *individual motivation*. Pengukuran yang kedua ini, bisa dilihat dari proses kerja anggota yayasan dalam melaksanakan tugas mereka. Ketika para pengurus memberikan pelatihan kepada anak-anak di sana, hal tersebut memberikan memotivasi para pendidik untuk selalu giat memberikan pelajarannya kepada mereka.

ID, salah satu tim pengajar di sana, memberikan keterangan terhadap motivasinya berada di TBM tersebut, “*Alhamdulillah, semenjak saya ikut gabung di TBM ini, banyak hal-*

hal baru yang saya dapatkan, salah satunya adalah merasakan bagaimana menjadi pengajar dan pendidik bagi anak-anak di sini. Walaupun kadang capek, tetapi rasa capek itu seketika hilang jika sudah melihat semangat anak-anak untuk belajar.” Tentunya dengan memberikan pengertian kepada para pengurus, dan pengalaman baik bagi mereka, hal itu akan memberikan motivasi bagi pengurus untuk giat melaksanakan tugas mereka. Tentunya hal ini juga didukung dengan fasilitas yang disediakan yayasan, karena dalam prosesnya pihak yayasan juga berperan aktif untuk mendukung kelancaran program.

Pada komponen yang ketiga yaitu *The organization climate* atau bisa dikatakan sebagai budaya organisasi. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap sikap dan individu seseorang, baik lingkungan rumah, sekolah, maupun tempat-tempat umum.

TBM ‘P’ dahulunya pernah mengalami keterpurukannya dalam melaksanakan program. Pada awal pendirian, TBM ‘P’ mengalami kemajuan yang cukup pesat. Berawal dari sekedar kumpul antar remaja, kemudian membuat nama, sewa tempat, membuat bisnis kecil-kecilan kaya steam motor, usaha percetakan dengan bekerjasama oleh percetakan lain. Sampai akhirnya memiliki tempat sendiri, membuat koperasi, bahkan sampai memiliki BMT yang dikelola oleh TBM ‘P’ itu sendiri. Jumlah anak-anak yang tergabung dalam TBM tersebut sekitar 45 anak dengan beranggotakan sekitar 27 pengurus.

Namun pada pertengahan 2017 terjadi suatu masalah internal, sehingga program-program seperti koperasi dan BMT itu tidak bisa dilanjutkan. Bahkan sempat fakum pada beberapa program tertentu untuk beberapa saat hingga akhir 2018. Kemudian pada awal 2019, ketua yayasan berinisiatif untuk membangun kembali semangat kepemudaan mereka. Sehingga, dikumpulkan kembali dan membuat perencanaan program kembali. Walaupun tidak seefektif dahulu, namun perlahan TBM tersebut mulai bangkit dan aktif kembali dengan mengadakan program-program kemasyarakatan. Sampai sekarang pun TBM masih tetap berjalan dengan mengadakan pengajian setiap malam bagi anak-anak lingkungan sekitar dan fasilitas membaca bagi siapa pun yang ingin berkunjung ke TBM. Pada saat hari-hari besarpun TBM dapat mengadakan acara.

Selain tempat untuk mendapatkan informasi, TBM ‘P’ juga bisa dijadikan sarana edukasi bagi anak-anak. Bagi kaum remaja dan pelajar, TBM ‘P’ juga bisa digunakan untuk sarana perkumpulan dalam mengerjakan tugas sekolah ataupun kuliah. Hal ini juga didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh TBM berupa ruang belajar dan wifi gratis bagi siapa saja yang ingin menggunakannya. Dengan nyaman dan keramahannya, TBM ‘P’ mampu membuat pengunjungnya betah dan kembali mengunjungi TBM.

Komponen yang keempat yaitu *workgroup effectiveness*. Selain nyaman dan kondisi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, lingkungan sosial dengan orang lain juga mampu mempengaruhi keefektifan kerja anggota yayasan. Widyastuti et.al (2008) dalam Sukoco (2017) berpendapat bahwa efektifitas tim kerja didasarkan pada hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggota dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka.

Pengukuran terhadap efektifitas tim kerja pada TBM P belum dapat peneliti simpulkan, hal ini dikarenakan belum ada data awal yang menunjukkan kepuasan anggota sebelumnya. Hanya saja peneliti mendapatkan komentar dari salah satu anggota TBM yang mengatakan, *“sejak saya berada di TBM ini, saya jadi paham pentingnya kerja sama, puas dengan hasil yang saya dapatkan di sini. Bisa banyak kegiatan bareng temen-temen juga.”*

Pada saat acara-acara besar, seperti pada saat peringatan Maulid Nabi yang telah dilaksanakan pada bulan Februari lalu, anggota yayasan dengan semangat bekerja sama mempersiapkan segala persiapannya secara sukarela. Hal ini merupakan contoh positif yang dimiliki oleh yayasan. Kerjasama antara tim mampu memberikan dampak baik bagi yayasan dalam mencapai tujuan program dan mengasah para anggota untuk lebih giat melaksanakan program-program yang telah direncanakan dan juga dijalankan. Menurut AI, sebagai salah satu pengurus di TBM P, menyampaikan pengalamannya, *“Pas acara maulid kemaren, akhirnya kita bisa ngerasain kembali kerja keras bersama teman-teman lagi. Hal yang kaya gini yang bikin kita betah buat aktif lagi mengurus TBM, insya Allah buat ke depannya pengen sering-sering kerja bareng lagi di sini.”*

Komponen yang terakhir dan juga paling penting adalah *Leadership*. Kepemimpinan merupakan pangkal utama kesuksesan sebuah lembaga. Walaupun segala fasilitas yang dimiliki oleh lembaga tersebut terbilang lengkap, memiliki SDM yang banyak, tetapi jika dipimpin oleh pemimpin yang tidak baik, maka tidak menutup kemungkinan jika semua yang telah dimiliki akan hilang secara perlahan.

Pengaruh dari gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin, sangat erat kaitannya dengan masa depan lembaga. Jika pemimpin tersebut belum bisa membawa anggotanya kepada tujuan organisasi, maka organisasi pun menjadi tidak efektif, yang berakibat pada menurunnya kualitas SDM, serta terhentinya proses kegiatan di organisasi tersebut. Salah satu tokoh masyarakat yang kebetulan tidak jauh dari lokasi TBM P ini, RA mengemukakan pendapatnya ketika melihat progress yang dilakukan oleh ketua yayasan, ia mengatakan, *“Bang K itu orangnya ambisius, pantang menyerah dengan keadaan, walaupun dulu sempet fakum TBM nya, tapi K itu bisa ngajakin anak-anaknya buat terus lanjut ngerjain kegiatannya. Sampai akhirnya remaja-remaja sekarang makin banyak yang datang ke TBM P itu lagi. Seneng rasanya kalo ada anak muda kaya dia”*. Hal ini menekankan kembali komponen leadership dalam pengembangan Human capital sebagaimana yang dikemukakan oleh Mayo (2000). Melalui unsur intrinsic SDM yang mumpuni sebagaimana yang ada di dalam TBM P, potensi TBM P dapat hidup kembali sebagai potensi dasar komunitas dalam mengembangkan human capital yang lebih luas.

Dari pengalaman yang dirasakan pada TBM P tersebut, seorang pemimpin memiliki peran dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Kemampuan seorang pemimpin sangat diandalkan dalam suatu organisasi. Tentunya hal tersebut juga akan berdampak kepada tujuan dari organisasi yang akan dicapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan kinerjanya, maka hendaknya TBM mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Bukan hanya menjadi sebagai sumber daya bagi organisasi saja, tetapi juga sebagai asset penting yang mampu memberikan nilai dan memajukan organisasi. Ketersediaan teknologi dan dana, bukan menjadi patokan terhadap keberhasilan organisasi, melainkan kualitas manusia (SDM) itulah yang mampu membangkitkan TBM dalam mencapai tujuan. Dari kesemua elemen dalam TBM, leadership menjadi elemen yang penting untuk menjadi perhatian karena perannya yang sangat berarti dalam menjaga dinamika dan keberlangsungan TBM yang kerap pasang surut.

2. Pada 5 komponen *human capital* yang ada pada TBM 'P' pada dasarnya sudah dimiliki dan dijalankan dengan baik, tetapi perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama pada komponen *individual motivation* dan *Leadership*. Karena kedua komponen ini sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan TBM.
3. Taman Bacaan Masyarakat ini memiliki peran untuk mengembangkan minat baca komunitas berdasarkan lima komponen tersebut. Namun dinamika implementasi membutuhkan komitmen dari para pemangku kepentingan dalam menjaga keberlanjutan perpustakaan di masyarakat. Dengan demikian, TBM masih memiliki maknanya. Lebih lanjut, setiap elemen dalam komunitas perlu dilibatkan dalam pengembangan perpustakaan komunitas. Tidak hanya bagi kaum dewasa saja tetapi juga para pemuda dan juga anak-anak yang merupakan penerima layanan di TBM tersebut.

SARAN

Pengembangan masyarakat terutama bagi anggota pengurus TBM perlu ditingkatkan kembali. Bisa dengan mengadakan pelatihan khusus bagi anggota pengurus atau mengadakan evaluasi rutin di setiap minggunya.

Peran *leadership* pada TBM harus tetap dipertahankan. Hal ini dikarenakan SDM pada TBM masih perlu mendapatkan perhatian dari Yayasan. Semangat kepemudaan yang pernah dijalankan, perlu dibangkitkan kembali agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi. I.R., (2013). *Intervensi Komunitas dan Pengembangan Masyarakat sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta : Rajawali Press
- Ainiyah, Nur. (2017). Membangun Penguatan Budaya Literasi Media dan Informasi dalam dunia Pendidikan. JPII V. 2. No. 1. H. 65-77.
- Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat. (2012). *Petunjuk Teknis Pengajuan dan Pengolahan Taman Bacaan Masyarakat Tahun 2012*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Ellen A. Benowitz, (2001). *Principles of Management* (New York: Hungry Minds). Benowitz, p.127.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buni Aksara: Jakarta
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635-872.
- Laurie J. Mullins. (2005). *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition, (Essex: Pearson Education Limited. p.471.
- Listiawati, N., Karmidah, D. I. Y., Hertati, S. K., Sebayang. (2007). *Pengembangan Model Life Skills pada PNF: Pengembangan Model 4 Spektrum TBM*. Laporan Penelitian dan Pengembangan. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan, Balitbang Depdiknas.
- Luthans, F., 2002. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. McGraw-Hill. Inc., New York.
- Mayo, A. (2000). *"The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital, "Personal Review*, Vol.29 No.4, <http://www.emerald-library.com>.
- Mulcahy, S, Crowley, R. (2011). *Effective Teamwork. Constructing Excellent*
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. UGM: Yogyakarta

- Neuman W.L., (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi 7. PT. Indeks : Jakarta.
- Ongkoraharjo, M.D.P., Susanto, A. & Rachmawati, D. (2008). *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia)* *Jurnal Akuntansi Keuangan*, Vol. 10 (1): 11-31
- Putri, NK. (2015). Peran Human Capital Terhadap Kesuksesan Organisasi : Karyawan adalah Investasi. FKM UNAIR. Diakses di <http://www.journal.unair.ac.id/download-fullpapers-akk60199870a9full.pdf>. (10-0302019)
- Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, (2010). *Leadership: Theory, Application, and Skill Development*, 4th Edition (Mason: South-Western Cengage Learning) p.81.
- Septiarti, S.W. & Mulyadi. (2009). Pengembangan Budaya Baca Melalui Taman Bacaan Masyarakat (TBM) yang Berorientasi pada Kebijakan Pembangunan Pendidikan Non-formal dan Informal. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. Diakses di <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpip/article/view/4603/3950> pada 20 Desember 2018.
- Sukoco et al. (2017). *Human Capital To Increasing Productivity Of Human Capital*. UNPAD: Bandung
- Sunarcaya, P. (2008). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur, <http://pustaka.ut.ac.id/puslata/pdf/40232.pdf>
- Sutrisno, H. E., & Si, M. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.