

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini pertumbuhan manusia sudah semakin meningkat dengan keahliannya masing-masing dan dapat bekerja dimana pun ia dibutuhkan, maka dari itu setiap individu wajib mengembangkan keahlian dalam bidangnya serta harus menambah wawasan dalam bidang lainnya untuk menambah nilai pada dirinya sendiri. Di perusahaan negara maju sertifikasi keahlian dan sertifikasi pendidikan sudah tidak begitu diutamakan, mereka cenderung memperhatikan kemampuan setiap individu yang dapat melebihi individu lainnya, maka dari itu setiap individu memiliki kesempatan yang sama tanpa harus mengambil pendidikan formal.

Karena pentingnya pengembangan sumber daya manusia, pemerintah hingga mengeluarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 karena dinilai penting atas keterkaitan dengan kinerja, integritas, etika, profesionalisme dan nilai-nilai budaya organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting untuk kepentingan pribadi dan organisasi, dengan tingkat persaingan yang lebih ketat maka perusahaan akan mencari kandidat yang menguntungkan untuk perusahaan tersebut. sebagai individu kita harus terus mengembangkan kemampuan kita dalam segi keahlian atau wawasan. Individu dengan kinerja yang baik dan terus meningkatkan kemampuannya akan cenderung lebih mudah untuk bersaing.

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena mereka berperan sangat banyak dan mendominasi dalam sebuah organisasi, mereka berperan sebagai perencana, pelaku, serta menentukan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu tuntutan terbesar sebuah organisasi ada pada sumber daya manusianya dalam memberdayakan setiap individu yang ada didalamnya agar setiap komponen pekerjaan dapat dikerjakan oleh para profesional sesuai bidang pekerjaan yang ditangani.

Pengembangan sumber daya manusia bisa disebut juga proses membantu setiap individu dalam sebuah organisasi secara terus menerus dan direncanakan untuk memperoleh atau mempertajam kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai fungsi yang terkait dengan peran mereka saat ini atau yang dibutuhkan di masa yang akan datang.

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja individu dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para individu. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Kinerja bukan hanya tentang proses pengerjaan suatu pekerjaan yang diberikan namun lebih dalam dari itu tentang gambaran antara hubungan perasaan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, kenyamanan dan kegiatan. Apabila perasaan dan jiwa sedang tidak baik maka kinerja yang ditunjukkan akan terlihat buruk namun begitu pun sebaliknya.

Kinerja menjadi refleksi diri setiap individu atau sikap kelompok terhadap kinerja dan kerja sama. Kinerja yang berarti menunjukkan sikap suatu individu dan kerja sama kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain demi mencapai hasil yang telah direncanakan sebelumnya sesuai kepentingan dari sebuah perusahaan.

Menyikapi keadaan diatas kiranya perlu bagi sebuah organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Salah satu sumber paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia ada pada institusi pendidikan, dimana institusi pendidikan akan melahirkan generasi baru yang akan meneruskan setiap individu di dunia pekerjaan. Maka dari itu sebelum menjangkau jauh pada individu di luar sana, yang harus dibenahi terlebih dahulu kualitas para pendidiknya. mengingat tujuan Pendidikan Nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu insan yang beriman serta bertaqwa terhadap yang kuasa yang Maha Esa serta berbudi pekerti luhur, mempunyai pengetahuan serta keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yg mantap serta berdikari serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan serta kebangsaan.

Ada pula tujuan pendidikan yang tercatat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menjelaskan bahwa fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional dituangkandi dalam pasal 3 yang mengatakan bahwa: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi

manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Mengutip dari UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bagian C, D, dan E “C. pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; D. perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan E. kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas”. Adapula **UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang berbunyi** “Undang-undang ini mengatur bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu. Prinsip tersebut antara lain memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Perlindungan yang dimaksud adalah hak atas kekayaan intelektual; memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas; memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan”. Begitu pun dengan bunyi undang-undang nomor 14 tahun 2005 pasal 8 “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu institusi terutama pendidikan melaksanakan suatu kegiatan yang mampu memberikan manfaat dan

kontribusi besar terhadap kinerja pendidik. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama menggapai tujuan sesuai dengan visi dan misi dari organisasinya.

Permasalahan yang dialami guru pada umumnya berkisar pada kompetensi profesional yang dimilikinya, baik bidang kognitif seperti penguasaan bahan/materi, bidang sikap seperti mencintai profesinya (kompetensi kepribadian) dan bidang perilaku seperti keterampilan mengajar, menilai hasil belajar siswa (kompetensi pedagogis) dan lain-lain.

Problem eksternal yaitu problem yang berasal dari luar diri guru itu sendiri. kualitas pengajaran juga ditentukan oleh karakteristik kelas dan karakteristik sekolah.

1. Karakteristik kelas seperti besarnya kelas, suasana belajar, fasilitas dan sumber belajar yang tersedia.
2. Karakteristik sekolah yang dimaksud misalnya disiplin sekolah, perpustakaan yang ada di sekolah memberikan perasaan yang nyaman, bersih, rapi dan teratur.

Guru yang ahli memiliki beberapa kategori seperti kemampuan dan loyalitas yang artinya guru harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu atas apa yang diajarkannya, memiliki teori atau cara yang efektif dan efisien dalam mengajarkan materi kepada muridnya dari mulai perencanaan hingga mengimplementasikan serta mengevaluasi hasil ajarnya. Loyalitas keguruan yaitu memiliki sikap loyal terhap

tugas-tugas keguruan yang tidak semata-mata hanya ada di kelas namun di luar kelas pun sama.

Pada dasarnya setiap peserta didik itu merupakan individu yang unik. Setiap peserta didik tidak akan sama satu sama lainnya. Setiap individu memiliki perbedaan berdasarkan tempat bertumbuh kembangnya serta latar belakangnya seperti minat, bakat, kecerdasan, kemampuan menerima informasi dan hal-hal lainnya. Dalam semua pengajaran guru ingin memberikan yang optimal pada semua muridnya, namun materi dan cara ajar yang diberikan akan berbeda dalam penerimaannya.

Peserta didik memiliki bermacam cara belajar. Sebagian siswa bisa belajar dengan sangat baik hanya dengan melihat orang lain melakukannya. Biasanya, mereka ini menyukai penyajian informasi yang runtut. Mereka lebih suka menuliskan apa yang dikatakan guru. Selama pelajaran, mereka biasanya diam dan jarang terganggu oleh kebisingan. Peserta didik visual ini berbeda dengan peserta didik auditori, mereka mengandalkan kemampuan untuk mendengar dan mengingat. Selama pelajaran, mereka mungkin banyak bicara dan mudah teralihkan perhatiannya oleh suara atau kebisingan. Peserta didik kinestetik belajar terutama dengan terlibat langsung dalam kegiatan.

Melihat kejadian di atas dan semakin berkembangnya dunia pendidikan formal dan non-formal bahkan pengajaran dapat dilakukan dimana pun dan kapan pun maka pendidik pun harus beradaptasi dengan era yang terus maju dan berganti secara cepat. Meningkatkan kemampuan dalam mengolah materi dan penyajiannya menjadi hal penting yang harus dilakukan, karena hal itu dalam meningkatkan kemampuan para

pendidik harus melaksanakan diklat agar bisa beradaptasi dengan zaman dan bisa memunculkan generasi baru yang lebih baik.

Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat) dan non-diklat, mengikutsertakan pendidik dalam berbagai seminar atau menempuh pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Mengikutsertakan peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya yang akan berujung menimbulkan kekecewaan bagi para peserta. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pendidikan bahwa adanya pendidik yang memiliki beban kerja minim atau pendidik yang menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, atau pendidik yang intensitas kerjanya sedikit maka akan diberikan jalan keluarnya pendidik tersebut didiklatkan.

Jika pihak yang mengikuti diklat dari kalangan guru, berarti organisasi yang dimaksud adalah sekolah secara umum dan peserta didik secara khusus. Diklat bisa diibaratkan sebagai langkah untuk menggali hal-hal yang belum diketahui yang ada kaitannya dengan profesionalisme.

Guru dituntut untuk selalu kompeten, kreatif, dan profesional. Untuk mewujudkan itu semua, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selalu berupaya memfasilitasi guru dalam mengembangkan profesionalisme kerjanya, salah satunya melalui diklat.

Berdasarkan hasil penelitian banyak orang menyatakan bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, sehingga jika sistem pengembangan sumber manusia dilakukan dengan maksimal maka kinerja dari individu akan mengalami peningkatan.

Pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi dari sekolah SMA Sumatra 40 Bandung yang terletak di jalan pahlawan no 21 yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang belum begitu optimal, hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi diantara lainnya kualitas pekerjaan yang kurang sesuai serta terdapat guru yang mengobrol maupun bersantai tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau mengerjakan hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan. SMA Sumatra 40 salah satu sekolah yang cukup terkenal dalam ekstrakurikuler namun masih mengembangkan kualitasnya dalam hal pendidikan formal.

Kondisi-kondisi yang terjadi di SMA Sumatra 40 Bandung tersebut yang berkaitan dengan pemmasalahan kinerja pendidik yang belum optimal dan belum efektif. Untuk mencapai efektivitas dalam melakukan tugas, pendidik perlu mempunyai perilaku dimana pendidik tidak hanya bekerja untuk kepentingan sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada organisasinya yang ditetapkan dan dapat membantu guru lain untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Sehingga hasil kerja guru yang diharapkan oleh SMA Sumatra 40 Bandung tujuannya tercapai, yang dibantu oleh sumber daya manusia

didalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun guru. Adapun data kinerja dari penelitian awal dapat dilihat dari :

Tabel 1.1
Kinerja pendidik SMA Sumatra 40 Bandung

No	Indikator Kinerja Pendidik	Frekuensi										Jumlah Skor	Mean
		SS		S		KS		TS		STS			
		5	4	3	2	1							
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Rencana Pembelajaran	2	1	8	32	10	30	6	1	4	4	88	2.93
2	Pembelajaran	2	1	8	32	10	30	6	1	2	2	88	2.93
3	Hubungan Pribadi	7	3	8	32	6	18	6	1	3	3	100	3.33
4	Penilaian	6	3	1	40	6	18	6	1	4	4	102	3.40
5	Pengayaan	7	3	8	32	6	18	6	1	3	3	100	3.33
Jumlah rata-rata kinerja												3.18	
F = frekuensi N = frekuensi x skor													
Responden = 30 orang													
Mean = jumlah skor x responden													

Sumber : Hasil pengelolaan Data kuesioner Prasurey

Berdasarkan hasil tabel 1.1 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebesar 3.18. apabila merujuk kepada garis kontinum memiliki kategori kurang baik, terdapat indikator yang nilai nya masih berada posisi belum baik karena terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu kualitas dan kuantitas.

Kinerja pendidik yang ada di SMA Sumatra 40 Bandung masih kurang sesuai yang diharapkan oleh yayasan yang menginginkan kinerja pendidiknya dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu yayasan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat mengoptimalkan kinerja pendidik guna membantu yayasan dalam mencapai tujuan.

Selain berdasarkan hasil kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada Wakil Kepala Sekolah, Berdasarkan wawancara bahwa kinerja pendidik memang masih belum baik, terlihat dari sebagian pendidik belum bisa menggunakan waktu dengan baik dalam bekerja ketika menyelesaikan tugas pekerjaannya. Berdasarkan tingkat kehadiran dapat dilihat dari absensi pendidik yang masih belum baik, dikarenakan terdapat pendidik yang izin tanpa keterangan cukup tinggi.

Deskripsi jabatan dapat mempengaruhi terhadap kinerja pendidik, karena yayasan menggunakan deskripsi jabatan sebagai pedoman bagi pendidik untuk melakukan semua aktivitas dan sebagai standar kerja diperusahaan. Hal ini dapat dikatakan setiap pendidik yang ada di SMA Sumatra 40 Bandung harus mengetahui uraian pekerjaannya, agar berjalan secara efektif, efisien dan semua target terpenuhi.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pendidik sebagai berikut :

Tabel 1.2
Variabel yang diperkirakan menghambat dalam peningkatan kinerja Terhadap Pendidik SMA Sumatra 40 Bandung

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Diklat	3	4	10	12	1	2.87
	Non-Diklat	3	2	10	13	2	2.70
	Pendidik	1	1	11	14	3	2.43
	Promosi	1	1	13	11	4	2.47
	Tugas Belajar	1	1	12	11	5	2.40
Rata-rata							2.57

Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	3	10	11	4	2	3.27
	Kebutuhan akan afiliasi	2	15	9	4	0	3.50
	Kebutuhan akan kekuasaan	4	14	5	6	1	3.47
Rata-rata							3.41
Lingkungan Kerja Non Fisik	Suasana kerja	12	4	11	4	1	3.93
	Hubungan yang harmonis	12	5	8	5	0	3.80
Rata-rata							3.87
Disiplin Kerja	Waktu secara efektif	14	1	11	1	3	3.73
	Tanggung jawab pekerjaan	11	1	13	1	4	3.47
	Absensi	13	2	10	3	2	3.70
Rata-rata							3.63
Pengembangan	Perencanaan	13	2	10	3	2	3.70

karir	karir						
	Pengembangan karir individu	14	1	11	1	3	3.73
Rata-rata							3.72

Hasil pengelolaan Data kuesioner Prasurvey

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam kinerja pendidik yang rendah di SMA Sumatra 40 bandung. Kinerja pendidik yang rendah diduga dikarenakan pendidikan dan pelatihan yang belum sesuai dan optimal. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PENDIDIK SMA SUMATRA 40 KOTA BANDUNG"**

Pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena yayasan menggunakan pendidikan dan pelatihan sebagai pedoman bagi pendidik untuk melakukan semua aktivitas dan sebagai standar kerja di yayasan. Uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Hal ini dapat dikatakan setiap pendidik yang ada di SMA Sumatra 40 Bandung harus mengetahui uraian pekerjaannya, agar dapat mencapai kinerja yang berjalan secara efektif, efisien dan semua target dapat terpenuhi.

Pendidikan dan pelatihan di SMA Sumatra 40 Bandung dapat dikatakan kurang baik, karena terdapat ketidaksesuaian pendidik dengan kenyataan dari masing-masing

pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah ditetapkan oleh yayasan tersebut. Dari hasil pengamatan penelitian awal bahwa spesifikasi jabatan di SMA Sumatra 40 Bandung belum baik karna kurang sesuainya antara tuntutan jabatan dengan persyaratan yang ditentukan perusahaan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dijalankan hasilnya kurang sesuai standar yang diharapkan, berikut hasil survey yang dilakukan kepada pendidik dengan 30 responden :

Tabel 1.3
Pengembang Sumber Daya Manusia SMA Sumatra 40 Bandung

No	Indikator Pengembangan SDM	Frekuensi Jawaban										Jumlah	Mean
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Diklat	3	15	4	16	10	30	12	24	1	1	86	2.87
2	Non-Diklat	3	15	2	8	10	30	13	26	2	2	81	2.70
3	Pendidik	1	5	1	4	11	33	14	28	3	3	73	2.43
4	Promosi	1	5	1	4	13	39	11	22	4	4	74	2.47
5	Tugas Belajar	1	5	1	4	12	36	11	22	5	5	72	2.40
Jumlah Rata-Rata Pendidikan dan pelatihan												2.57	

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Prasurvey

Berdasarkan tabel 1.3 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai spesifikasi jabatan sebesar 2.57, apabila dilihat dari jumlah rata-rata yaitu 2.57 berada pada posisi kurang baik karena masih terdapat indikator yang nilainya dibawah rata-rata yaitu pendidik dan tugas belajar. Tingkat kemampuan pendidik masih belum baik, karena kemampuan yang dimiliki pendidik belum sesuai dengan yang diharapkan oleh yayasan, yang mengakibatkan pendidik dalam menyelesaikan pekerjaannya cukup sulit, kurangnya rasa percaya diri dan tidak efektif dalam bekerja. Kemudian tugas

belajar yang dimiliki pendidik pun masih standar lulusan S1, maka dari itu belum ada pengembangan dalam pola ajar yang signifikan. Karena belum ada tugas belajar yang optimal, belum adanya perkembangan atau ide-ide baru yang luar biasa untuk menunjang suatu keberhasilan yayasan..

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam kinerja pegawai yang belum optimal di SMA Sumatra 40 Bandung. Kinerja pegawai yang belum optimal diduga dikarenakan pendidik dan tugas belajar yang belum sesuai dan optimal. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

”PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PENDIDIK SMA SUMATRA 40 KOTA BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik pada SMA Sumatra 40 Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Melihat permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan fenomena pada SMA Sumatra 40 Bandung, Yaitu :

1. Pengembangan sumber daya manusia
 - a. Pengaruh pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengaruh pengembangan non-diklat

- c. Hasil tugas belajar yang diberikan
 - d. Pentingnya promosi
2. Kinerja Pendidik
- a. Persiapan materi masih kurang baik
 - b. Materi kurang memenuhi standar
 - c. penyampaian materi kurang sesuai standar
 - d. Media pembelajaran kurang sesuai standar

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Ada Di SMA Sumatra 40 Bandung
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan
3. Bagaimana Kinerja Pendidik Yang Ada Di SMA Sumatra 40 Bandung
4. Apakah Kinerja Pendidik di SMA Sumatra 40 Bandung Sudah Maksimal
5. Apakah pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pendidik di SMA Sumatra 40 Bandung
6. Seberapa Besar Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendidik Pada SMA Sumatra 40 Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis, yaitu:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Aada Di SMA Sumatra 40 Bandung.
2. Kinerja Pendidik Yang Ada Di SMA Sumatra 40 Bandung.
3. Besarnya Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pendidik pada SMA Sumatra 40 Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat :

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.
2. Bagi Instansi, yaitu SMA Sumatra 40 Bandung untuk memberi gambaran tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan Kinerja sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.
3. Bagi Akademisi, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

