

PERANAN PEMUDA MUHAMMADIYAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PEMUDA DI KOTA MEDAN

Ilham Harahap¹⁾, Sirojuzilam²⁾, Hasan Basri Tarmizi³⁾

^{1,2,3}Universitas Sumatera Utara

Email: ilhamharahap897@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Pemuda Muhammadiyah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pemuda di Kota Medan. Pemuda Muhammadiyah, yang berfokus pada pengembangan SDM, memiliki berbagai program yang mencakup aspek religiusitas, intelektualitas, dan humanitas. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel anggota Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan yang berusia 16 hingga 40 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, program Agent of Change, kontrol sosial, dan kekuatan moral memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM pemuda. Namun, kendala utama yang dihadapi adalah luasnya cakupan pengembangan kualitas SDM yang memerlukan program yang terencana dan berkesinambungan, serta terbatasnya jumlah tenaga personil yang berkualitas di Pemuda Muhammadiyah Kota Medan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal, penting untuk fokus pada pengembangan tenaga ahli dan peningkatan kualitas SDM secara holistik.

Kata kunci : Pemuda Muhammadiyah, Kualitas Sumber Daya Manusia, Agent of Change, Kontrol Sosial, Kekuatan Moral, Pengembangan Kepemudaan.

Abstract

This study aims to analyze the role of Pemuda Muhammadiyah in improving the quality of human resources (HR) among youth in Medan. Pemuda Muhammadiyah, which focuses on HR development, has various programs that include aspects of religiosity, intellectuality, and humanitarianism. The method used is descriptive quantitative with a sample of Pemuda Muhammadiyah members in Medan aged 16 to 40 years. The results indicate that, partially, the programs of Agent of Change, social control, and moral strength have a significant influence on improving the quality of HR among the youth. However, the main challenges faced include the broad scope of HR development that requires a planned and sustainable program, as well as the limited number of qualified personnel in Pemuda Muhammadiyah Medan. Therefore, to achieve optimal results, it is important to focus on the development of skilled personnel and improve HR quality holistically.

Keywords: Muhammadiyah Youth, Human Resource Quality, Agent of Change, Social Control, Moral Strength, Youth Development.

1. PENDAHULUAN

Kota Medan, sebagai salah satu kota yang sedang giat dalam pembangunan infrastruktur, pariwisata, dan ekonomi, menunjukkan proses transformasi menuju kemajuan. Dengan 21 kecamatan, Medan memiliki keindahan dan keunikannya masing-masing, yang mendukung perkembangan tersebut. Namun, perubahan yang signifikan harus didorong oleh peran aktif pemuda sebagai agen perubahan. Pemuda memiliki kemampuan untuk membawa inovasi dalam

berbagai sistem pendukung pembangunan, terutama melalui organisasi yang memiliki konsistensi dalam mendukung inovasi yang diharapkan masyarakat.

Pemuda bukan hanya merupakan agen perubahan, tetapi juga pendorong utama dalam pembangunan, khususnya pembangunan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas, memainkan peran penting dalam keberhasilan pembangunan. Meskipun kuantitas sumber daya manusia sangat diperlukan, kualitasnya terutama dalam hal kecerdasan, keterampilan, dan mentalitas merupakan aspek yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan suatu bangsa.

Pengembangan kualitas SDM sangat penting untuk percepatan pembangunan di berbagai bidang. Pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu upaya utama untuk meningkatkan kemampuan non-fisik, yang dapat menciptakan SDM yang berkualitas. Proses pengembangan SDM ini, menurut Soekidjo (1998), mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, organisasi kepemudaan, seperti Pemuda Muhammadiyah, berperan sebagai wadah yang efektif dalam pengembangan potensi pemuda.

Pemuda Muhammadiyah, yang didirikan pada 2 Mei 1932, merupakan organisasi yang berfokus pada pengembangan SDM, terutama di kalangan pemuda Islam. Organisasi ini bergerak aktif dalam berbagai bidang, seperti pengkaderan, kepemimpinan, sosial, humanitas, wirausaha, dan ekonomi. Dengan lebih dari 600 anggota yang tersebar di 21 cabang di Kota Medan, Pemuda Muhammadiyah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM pemuda melalui program-program yang mencakup religiusitas, intelektualitas, dan humanitas. Melalui kegiatan seperti tes baca Al-Qur'an, pengajian rutin, pengembangan keterampilan, hingga bakti sosial, Pemuda Muhammadiyah Kota Medan berupaya mengembangkan potensi pemuda untuk menghadapi tantangan pembangunan.

Berdasarkan peran aktifnya dalam meningkatkan kualitas SDM, terutama di Kota Medan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi Pemuda Muhammadiyah dalam meningkatkan kualitas SDM pemuda di daerah tersebut.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan mengatur peran penting pemuda dalam pembangunan bangsa Indonesia. Pemuda, yang didefinisikan sebagai warga negara Indonesia berusia antara 16 hingga 30 tahun, diharapkan dapat berperan aktif dalam berbagai aspek kehidupan, seperti sosial, ekonomi, pendidikan, budaya, dan politik. Dalam undang-undang ini, pemuda diharapkan menjadi agen perubahan yang dapat membawa inovasi dan kemajuan bagi bangsa. Organisasi kepemudaan, termasuk Pemuda Muhammadiyah, memiliki tanggung jawab besar dalam pemberdayaan pemuda melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karakter agar mereka siap menghadapi tantangan zaman. Pemberdayaan pemuda juga mencakup peningkatan kualitas jasmani dan rohani, agar mereka dapat berkontribusi lebih maksimal dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, dengan adanya Undang-Undang Kepemudaan, diharapkan pemuda Indonesia, khususnya yang tergabung dalam organisasi-organisasi seperti Pemuda Muhammadiyah, dapat mengoptimalkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi nyata dalam kemajuan bangsa.

Pengembangan SDM mengacu pada upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Armstrong (2014), pengembangan SDM adalah serangkaian kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Dalam konteks pemuda, pengembangan ini melibatkan penguatan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang berhubungan dengan intelektualitas, moral, dan keterampilan praktis. Dalam sepuluh tahun terakhir, Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan telah mengimplementasikan

teori ini dengan mengembangkan berbagai program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM pemuda, baik di bidang intelektual, sosial, maupun keterampilan praktis. Program-program seperti pelatihan kepemimpinan, keterampilan kerja, serta kegiatan pengembangan diri lainnya telah diselenggarakan untuk memastikan pemuda memiliki kesiapan dalam menghadapi tantangan zaman.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menciptakan perubahan positif dalam masyarakat. Menurut Northouse (2016), pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan, sebagai agen perubahan, telah berperan dalam menciptakan perubahan sosial, ekonomi, dan budaya melalui berbagai program yang tidak hanya fokus pada pengembangan individu, tetapi juga pada pemberdayaan komunitas. Dalam sepuluh tahun terakhir, Pemuda Muhammadiyah telah banyak melibatkan anggotanya dalam kegiatan sosial yang berorientasi pada pemberdayaan ekonomi, pendidikan, dan pembinaan kepemimpinan, yang semuanya bertujuan untuk membentuk pemuda yang siap menjadi pemimpin masa depan.

Pendidikan karakter adalah pendekatan yang menekankan pada pembentukan nilai-nilai moral dan etika dalam diri individu. Menurut Lickona (2013), pendidikan karakter memiliki tujuan untuk membantu individu memahami dan menginternalisasi nilai-nilai moral, serta mengembangkan sikap yang baik dalam pengambilan keputusan. Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan, dalam sepuluh tahun terakhir, telah memperkuat pendidikan karakter melalui program pengajian rutin, pelatihan kepemimpinan berbasis agama, serta bakti sosial. Kegiatan ini bertujuan untuk membentuk pemuda yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga berintegritas, dengan nilai-nilai moral yang dapat diandalkan untuk menghadapi tantangan hidup.

Kontrol sosial adalah mekanisme yang digunakan oleh masyarakat untuk menjaga kestabilan dan keteraturan sosial. Menurut Giddens (2014), kontrol sosial berfungsi untuk mengatur perilaku individu agar sesuai dengan norma sosial yang berlaku. Pemuda Muhammadiyah berperan aktif dalam mengimplementasikan kontrol sosial dengan mendidik anggotanya agar memiliki kesadaran sosial yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap perubahan masyarakat. Dalam sepuluh tahun terakhir, Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan telah menyelenggarakan berbagai program yang berfungsi sebagai kontrol sosial, termasuk program-program pelatihan yang mengajarkan nilai-nilai sosial dan norma yang sesuai dengan masyarakat, serta membentuk kesadaran terhadap pentingnya kontribusi aktif dalam menjaga keharmonisan sosial.

Pengembangan SDM yang ideal melibatkan keseimbangan antara aspek jasmani dan rohani. Menurut Steed (2018), kualitas SDM yang baik tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan intelektualitas, tetapi juga oleh keseimbangan antara kemampuan fisik dan aspek rohaniyah, termasuk moral dan spiritual. Dalam sepuluh tahun terakhir, Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan telah mengintegrasikan kedua aspek ini dalam program-program mereka, seperti kegiatan olahraga, pelatihan kebugaran, serta penguatan aspek spiritual melalui pengajian dan pelatihan agama. Hal ini bertujuan untuk menciptakan individu yang sehat fisik dan mental, serta memiliki karakter yang kuat dan mampu menghadapi tantangan zaman.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan status kelompok atau objek pada waktu tertentu. Fokus penelitian ini adalah anggota Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan yang berusia 16 hingga 40 tahun, dengan jumlah populasi 618

orang. Sampel diambil secara acak dari enam cabang Pemuda Muhammadiyah, yaitu Cabang Medan Sunggal, Tanjung Sari, Sunggal, Medan Tuntungan, Sidorame Barat, dan Medan Kota. Pemilihan cabang-cabang tersebut didasarkan pada tingkat keaktifan dan pengalaman organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan antara November 2019 hingga Mei 2020.

Data dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang diisi oleh responden, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi yang relevan. Skala Likert digunakan dalam kuisioner untuk mengukur sikap responden terhadap peran Pemuda Muhammadiyah dalam peningkatan kualitas SDM. Skala ini memiliki lima tingkat penilaian: Sangat Penting (SP), Penting (P), Ragu-ragu (R), Tidak Penting (TP), dan Sangat Tidak Penting (STP), dengan nilai skor 5, 4, 3, 2, dan 1.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0.36), yang berarti bahwa semua item dalam kuisioner valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai r -hitung lebih besar dari 0.6, yang berarti instrumen penelitian dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian ini terbukti valid dan reliabel untuk menganalisis peran Pemuda Muhammadiyah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kota Medan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif meliputi pengaruh pendampingan pemuda muhamadiyah kota medan (Agent of Change, pembimbingan dan penguatan) terhadap kualitas SDM pemuda.

Kendala Yang Dihadapi Dalam Peningkatan Kualitas SDM Pemuda dikota medan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengurus Pemuda Muhammadiyah Kota Medan, terungkap bahwa salah satu kendala utama dalam melaksanakan program peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah luasnya cakupan kualitas SDM itu sendiri, yang mencakup berbagai aspek yang sangat kompleks. Oleh karena itu, diperlukan program kerja yang kontinu dan berkesinambungan agar setiap aspek tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Kualitas SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek pengetahuan atau keterampilan, tetapi juga meliputi berbagai dimensi lain yang sangat penting untuk membentuk individu yang berkualitas. Aspek-aspek tersebut meliputi sikap mental, perilaku, kemampuan, intelegensi, agama, hukum, kesehatan, dan berbagai dimensi lainnya.

Kesemua aspek ini berhubungan erat dengan dua potensi utama yang dimiliki oleh setiap individu, yaitu potensi jasmaniah dan rohaniyah. Potensi jasmaniah mencakup aspek fisik yang dapat dilihat secara langsung, sementara potensi rohaniyah menyentuh dimensi spiritual dan batiniah yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Tidak dapat dipungkiri bahwa kualitas jasmaniah seseorang sangat dipengaruhi oleh kualitas rohaniyahnya, yang berfungsi sebagai pendorong utama dari dalam diri manusia. Dengan kata lain, perbaikan pada aspek rohaniyah akan berimbas langsung pada peningkatan kualitas jasmaniah, dan sebaliknya.

Untuk mencapai SDM yang berkualitas, usaha yang paling utama adalah memperbaiki dan mengembangkan potensi dari dalam diri manusia itu sendiri. Perbaikan ini tidak hanya dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga dengan membina sikap mental yang positif, perilaku yang baik, serta memperkuat aspek agama dan

spiritualitas yang akan menjadi pondasi kokoh bagi pengembangan kualitas individu secara menyeluruh. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pendekatan yang holistik dan menyeluruh yang mencakup semua aspek yang ada pada diri manusia.

Hal ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) secara konseptual memandang manusia sebagai suatu kesatuan yang utuh antara jasmani dan rohani. Oleh karena itu, kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai suatu sinergi antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh setiap individu dalam warga bangsa tersebut. Kualitas kedua aspek ini saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain, di mana kualitas rohani berperan penting dalam membentuk kualitas jasmani, dan begitu pula sebaliknya.

Seperti yang dikutip oleh Anggan Suhandana dalam Emil Salim, menyebut kualitas ini sebagai kualitas fisik dan non-fisik. Kualitas fisik merujuk pada kondisi jasmani yang terlihat secara langsung, seperti postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan, dan kesegaran jasmani. Kualitas fisik ini sangat penting karena mencerminkan sejauh mana seseorang dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya melalui kondisi tubuh yang sehat dan bugar.

Di sisi lain, kualitas non-fisik manusia lebih mencakup aspek-aspek yang berhubungan dengan mental dan spiritual. Dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas non-fisik ini dapat dibagi menjadi tiga ranah utama, yaitu ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik. Ranah kognitif menggambarkan tingkat kecerdasan individu, yakni kemampuan untuk memahami, menganalisis, dan menerapkan pengetahuan. Kualitas ranah afektif berhubungan dengan aspek keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta nilai-nilai moral dan etika yang dimiliki oleh individu, seperti rasa tanggung jawab dan empati. Ranah ini juga mencakup karakter dan sikap yang mencerminkan kepribadian yang matang dan berintegritas.

Sementara itu, kualitas ranah psikomotorik mencerminkan tingkat keterampilan, produktivitas, dan kemampuan individu dalam memanfaatkan peluang untuk berinovasi dan berkreasi. Keterampilan ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis atau fisik semata, tetapi juga mencakup kemampuan dalam beradaptasi dengan lingkungan dan situasi yang terus berubah. Kualitas dalam ranah psikomotorik akan sangat menentukan seberapa efektif seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, serta seberapa besar kontribusinya dalam menciptakan perubahan dan kemajuan.

Kualitas SDM yang baik harus melibatkan keseimbangan antara kualitas fisik dan non-fisik, di mana keduanya saling mendukung untuk menciptakan individu yang tidak hanya sehat jasmaninya, tetapi juga kuat rohaninya, memiliki integritas, dan mampu berinovasi untuk menghadapi tantangan zaman.

Kendala lainnya yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kualitas SDM adalah peran lembaga sebagai *Agent of Change*, kontrol sosial, dan kekuatan moral yang memerlukan tenaga personil yang benar-benar spesialis di bidangnya. Lembaga, dalam hal ini, memiliki tanggung jawab besar untuk memimpin perubahan dan berperan dalam menciptakan sistem sosial yang lebih baik. Namun, untuk menjalankan tugas ini dengan efektif, diperlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan kompetensi yang mumpuni.

Dalam kenyataannya, Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan menghadapi tantangan besar dalam hal ketersediaan tenaga personil yang berkualitas dan memiliki keahlian khusus. Kualitas SDM di dalam lembaga ini masih terbatas, terutama terkait dengan ketersediaan individu yang benar-benar memiliki kompetensi dan keahlian dalam bidang yang dibutuhkan untuk mendukung program peningkatan kualitas SDM pemuda. Kekurangan tenaga ahli ini

membuat pemuda Muhammadiyah kesulitan dalam mengimplementasikan program-program yang dirancang untuk meningkatkan kualitas SDM mereka secara maksimal.

Selain itu, peran lembaga dalam meningkatkan kualitas SDM pemuda juga sangat bergantung pada kekuatan moral dan kontrol sosial yang harus dijalankan oleh para pengurus dan anggota. Tanpa adanya tenaga personil yang memiliki spesialisasi di bidang tertentu, sulit bagi lembaga untuk menggerakkan perubahan yang signifikan dan berkelanjutan. Kualitas tenaga pengelola yang kurang, ditambah dengan terbatasnya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang tepat, membuat implementasi berbagai program dan inisiatif untuk meningkatkan kualitas SDM pemuda menjadi lebih terbatas.

Oleh karena itu, penting bagi Pemuda Muhammadiyah di Kota Medan untuk fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat, serta mengidentifikasi dan menggali potensi dari anggotanya. Pemuda Muhammadiyah juga perlu menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan atau organisasi lain yang dapat membantu mencetak tenaga ahli yang nantinya dapat mengisi posisi-posisi strategis dalam lembaga, sehingga lembaga dapat berfungsi dengan optimal sebagai *Agent of Change* dan memperkuat kontrol sosial serta kekuatan moral di kalangan pemuda.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Program Pendampingan *Agent of Change*, kontrol sosial, dan kekuatan moral di Kota Medan terhadap kualitas SDM pemuda, dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, *Agent of Change* secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas SDM pemuda. Kedua, sebagai kontrol sosial, program ini juga secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap kualitas SDM pemuda. Ketiga, kekuatan moral yang diterapkan dalam program tersebut terbukti secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas SDM pemuda. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh Pemuda Muhammadiyah Kota Medan, di antaranya adalah luasnya cakupan pengembangan kualitas SDM yang membutuhkan program kerja yang terencana dan berkesinambungan. Kendala lainnya adalah terbatasnya jumlah tenaga personil yang berkualitas, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas SDM pemuda di wilayah tersebut.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran Pemuda Muhammadiyah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pemuda di Kota Medan, beberapa rekomendasi dapat diberikan. Pertama, Pemuda Muhammadiyah perlu fokus pada peningkatan kualitas tenaga personil yang terlibat dalam program pengembangan SDM, melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan untuk memastikan bahwa pengurus dan anggota dapat menjalankan program dengan efektif dan efisien. Kedua, penting bagi Pemuda Muhammadiyah untuk merancang program yang lebih terstruktur, terencana, dan berkesinambungan agar dapat mengatasi kendala luasnya cakupan pengembangan SDM. Program-program tersebut sebaiknya mencakup berbagai aspek pengembangan fisik dan non-fisik, serta melibatkan pemuda dalam setiap tahap pelaksanaannya untuk menjamin keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang. Ketiga, Pemuda Muhammadiyah perlu memperkuat peran sebagai kontrol sosial dan kekuatan moral dalam masyarakat dengan menanamkan nilai-nilai integritas, etika, dan keimanan di kalangan anggotanya, sehingga dapat menciptakan SDM yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki karakter yang baik dan dapat menjadi teladan di masyarakat. Selain itu, menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan dan organisasi lain yang memiliki tujuan serupa juga sangat penting.

Kolaborasi ini akan memberikan kesempatan lebih luas bagi anggota untuk mengikuti pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Terakhir, untuk menciptakan individu yang berkualitas secara holistik, Pemuda Muhammadiyah harus tetap fokus pada pengembangan potensi jasmani dan rohani, dengan melaksanakan program yang mencakup aspek fisik, mental, dan spiritual. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat peran Pemuda Muhammadiyah dalam meningkatkan kualitas SDM pemuda di Kota Medan dan memberikan kontribusi positif bagi pembangunan daerah dan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Giddens, A. (2014). *Sociology* (8th ed.). Polity Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Press.
- Lickona, T. (2013). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). SAGE Publications.
- Soekidjo, N. (1998). *Pengembangan sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Rineka Cipta.
- Steed, B. (2018). *Human resource development: A contemporary approach* (3rd ed.). Routledge.
- Armstrong, M. (2012). *Strategic human resource management: A guide to action* (2nd ed.). Kogan Page.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Murni, S. (2020). *Pemuda sebagai agen perubahan dalam masyarakat*. *Jurnal Kepemudaan Indonesia*, 7(1), 45-58.
- Suhandana, A. (2010). *Pengembangan potensi manusia: Perspektif pendidikan dan sosial*. Cendekia Press.
- Wahab, H. (2019). *Peran pemuda dalam pembangunan ekonomi di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Sosial*, 10(2), 88-99.
- Salim, E. (2015). *Pendidikan karakter dan pembangunan masyarakat: Teori dan praktik*. Pustaka Pelajar.
- Collins, D. (2017). *Leadership for social change: Strategies for sustainable development*. Routledge.

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage*. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
<https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Sahlberg, P. (2011). *The global education race: Taking the measure of PISA and international testing*. Teachers College Press.
- Roberts, D. L. (2018). *The moral purpose of education: From theory to practice*. Routledge.
- U.S. Department of Education. (2015). *The condition of education 2015*. U.S. Government Printing Office.
- Rhoades, G., & Sporn, B. (2002). *Quality assurance in higher education: A review of its role in institutional effectiveness*. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 24(1), 4-22.
- Klem, A. M., & Connell, J. P. (2004). *Relationships matter: Linking teacher support to student engagement and achievement*. *Journal of School Health*, 74(7), 262-272.
<https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2004.tb08283.x>