

Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda Dan Manajemen Organisasi Bina Remaja

Syamsi Mawardi¹, Mukrodi², Wahyudi³, Endang Sugiarti⁴, Samsul Anwar⁵

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02000@unpam.ac.id¹, dosen00560@unpam.ac.id², dosen00716@unpam.ac.id³,
dosen00725@unpam.ac.id⁴, dosen01733@unpam.ac.id⁵

Submitted: 06th Apr 2021/ **Edited:** 19th June 2021/ **Issued:** 01st July 2021

Cited on: Mawardi, S., Mukrodi, M., Wahyudi, W., Sugiarti, E., & Anwar, S. (2021).

Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda Dan Manajemen Organisasi Bina Remaja.

Jurnal PKM Manajemen Bisnis, 1(2), 44-53.

ABSTRAK

Berperan serta dalam pembangunan masyarakat tidak semudah membalik telapak tangan. Demikian pula halnya menumbuhkan kesadaran pemuda untuk ikut serta dalam pembangunan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk menyadarkan, memotivasi dan membimbing para pemuda agar dapat meningkatkan kapasitasnya dalam berperan aktif membangun masyarakat. Berdasarkan kondisi tersebut, merupakan kewajiban bagi seorang dosen untuk menyampaikan ilmunya dan membina masyarakat terutama pemuda untuk meningkatkan kapasitasnya melalui penyelenggaraan pelatihan peningkatan kapasitas pemuda dan manajemen organisasi. Secara eksplisit kegiatan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan semangat masyarakat untuk kepentingan organisasi, sehingga permasalahan organisasi dapat teratasi. Upaya ilmiah yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif. Yakni memberikan pelatihan peningkatan kapasitas individu melalui metode berbagi pengetahuan, berbagi pengalaman organisasi, dan praktik keterampilan organisasi. Peserta adalah anggota Bina Remaja Rw 02 Pondok Benda Pamulang. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan bahwa peserta sangat antusias dalam mempelajari peningkatan kapasitas dan manajemen organisasi. Hal tersebut karena dengan berbagi pengalaman organisasi dapat memicu antusiasme dan kesadaran peserta dalam berorganisasi.

Kata Kunci : Pelatihan, Kapasitas Pemuda, Manajemen Organisasi

ABSTRACT

Taking part in community development is not as easy as turning your palms. This is also the case with raising youth awareness to participate in this development. Therefore, efforts are needed to awaken, motivate and guide youth in order to increase their capacity to play an active role in community development. Based on these conditions, it is an obligation for a lecturer to convey his knowledge and foster the community, especially youth, to increase their capacity through organizing youth capacity building training and organizational management. This activity explicitly aims to increase knowledge, skills and community enthusiasm for the benefit of the organization, so that organizational problems can be resolved. Scientific efforts made using a qualitative approach. Namely, providing individual capacity building training through knowledge sharing methods, sharing organizational experiences, and organizational skills practice. Participants are members of Bina Youth Rw 02 Pondok Benda Pamulang. The results of this activity indicated that the participants were very enthusiastic in studying capacity

building and organizational management. This is because sharing organizational experiences can trigger enthusiasm and awareness of participants in organizing.

Keywords : Training, Youth Capacity, Organizational Management

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia, hal tersebut sering diistilahkan dengan bonus demografi. Laju pertumbuhan penduduk yang tinggi, pada perspektif sumber daya manusia, sejatinya Indonesia berada pada masa yang produktif. Artinya, ketersediaan tenaga kerja dapat membantu percepatan pembangunan dan kemajuan negara, namun demikian pemerintah perlu mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peran jumlah penduduk akan maksimal jika pemerintah mampu menjembatani penguatan keterampilan kerja, baik soft maupun hard skill. Hal ini menjadi tanggung jawab negara untuk menghadirkan fasilitas pendidikan, pelatihan, pekerjaan, dan fasilitas lain yang memungkinkan optimalisasi bonus demografi. Namun, jika dilihat berdasarkan data BPS tahun 2020, tercatat bahwa bonus demografi Indonesia belum dapat menjadi solusi atas peningkatan produktivitas kerja dalam negeri (Umar, 2017).

Yusmarni (2016) menjelaskan, banyaknya jumlah penduduk memberikan ruang terbuka atas pasar tenaga kerja produktif. Dengan kata lain, Indonesia saat ini memiliki jumlah angkatan kerja produktif yang banyak, yang apabila memiliki tingkat kualifikasi dan kompetensi mumpuni akan menjadi corong kemajuan negara.

Naiknya isu bonus demografi, merupakan sebuah konsekuensi atas fenomena populasi penduduk yang padat, namun banyaknya angkatan kerja produktif yang tidak bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa negara belum menyadari akan kelebihan bonus demografi, sehingga terjadi kesenjangan antara keunggulan yang dimiliki dengan lemahnya pemanfaatan peluang. Selain itu hal ini juga menjelaskan bahwa fondasi ekonomi Indonesia belum dikelola dengan benar, sehingga belum dapat menyerap bonus demografi sebagai basis kekuatan kemajuan. Hal tersebut dapat dilihat pada rendahnya infrastruktur peningkatan kualitas sumber daya manusia, seperti rendahnya tingkat pendidikan, permasalahan sunting, sulitnya akses perbankan bagi UMKM, rumitnya birokrasi/ perijinan usaha, sarana pendidikan belum merata, mahal biaya pendidikan berkualitas, dan lain sebagainya. Kondisi tersebut, menyebabkan rendahnya

laju kesiapan sumber daya manusia sebagai bonus demografi dalam pembangunan nasional (Jati, 2015).

Nur Falikhah (2017), Indonesia yang belum bisa memanfaatkan bonus demografi menghadapi dua kenyataan, yakni ancaman dan kemunduran. Karena banyaknya jumlah penduduk yang tidak terserap akan menjadi beban negara, seperti pengangguran, dan masalah lain yang ditimbulkan. Oleh karena itu, dalam upaya persiapan pemanfaatan bonus demografi, Indonesia dapat memaksimalkan peran pendidikan dengan, membuka kran belajar secara luas, baik pendidikan formal maupun non formal, kemudian adanya fokus kurikulum belajar yang kompatibel dengan dunia kerja, di mana arah pengajaran sudah berorientasi pada keahlian dan keterampilan kerja, dengan demikian penduduk pada usia muda produktif dapat menjadi tumpuan kemajuan bangsa.

Di era digital, bonus demografi mendapatkan fasilitas yang baik, karena berbagai kemudahan dapat mengembangkan potensi bonus demografi, misalnya meningkatnya pelaku usaha UMKM digital, pegiat konten digital, dan kegiatan internet lain yang saat ini menjadi tren. Tentu, keadaan ini jika dimanfaatkan, maka ada banyak keuntungan yang didapat oleh negara Indonesia. Namun, demikian Indonesia menghadapi masalah fundamental, yakni rendahnya indeks kualitas manusia sebagai angkatan kerja, sebagaimana dicatat oleh BPS.

Dewi, *et. al.* (2018) menjelaskan, bonus demografi adalah bentuk kesempatan yang diperoleh melalui banyaknya jumlah penduduk. Anggapan ini berpandangan bahwa banyaknya jumlah penduduk membuka celah berbagai kreativitas, sehingga akan banyak aktivitas ekonomi yang dilakukan oleh masyarakat, yang kemudian menjadi keuntungan ekonomi.

Berdasarkan penjelasan di atas, Isfardiyana dan Anggita Sari (2014) menjelaskan, pemuda adalah bagian dari bonus demografi yang dimaksud. Karena pemuda adalah angkatan kerja produktif yang memiliki potensi untuk berkarya di dunia kerja dan masyarakat. Namun demikian, tantangan abad ini sangat pelik, sehingga tidak mudah bagi para pemuda Indonesia untuk dapat mengambil bagian dari bonus demografi. Oleh karena itu diperlukan peningkatan kualitas diri, khususnya keterampilan kerja, baik kepribadian maupun kompetensi.

Salah satu tempat peningkatan keterampilan kerja adalah organisasi kepemudaan masyarakat. Sebagai organisasi, tentu para pemuda akan dituntut untuk dapat

melakukan berbagai macam kegiatan kemasyarakatan. Dengan mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, secara perlahan akan membentuk keterampilan berorganisasi, yakni lahir kemampuan bisa bekerja, tahu apa yang dikerjakan, peka terhadap lingkungan/ bisa bekerja sama, dan sadar akan tujuan yang hendak dicapai. Demikian pula halnya dengan pelatihan tentang peningkatan kapasitas pemuda dan manajemen organisasi Bina Remaja RW 02 Pondok Benda Pamulang dapat memberikan motivasi agar pemuda dapat lebih aktif dalam kegiatan organisasi Bina Remaja dan mengembangkan diri dalam organisasi.

Nirmalasari dan Widiastuti (2018) menjelaskan, organisasi kepemudaan merupakan tempat pelatihan nyata bagi peningkatan kualitas diri, di mana para pemuda diberikan kesempatan langsung untuk dapat menempa dan meningkatkan kreativitas nya agar dapat dimanfaatkan oleh masyarakat secara langsung. Dengan kata lain, organisasi kepemudaan masyarakat adalah tempat terbuka bagi peningkatan partisipasi pemuda untuk meningkatkan kualitas diri.

Pelatihan Peningkatan Kapasitas

Secara prinsip, pelatihan adalah wujud dari keinginan untuk meningkatkan diri dan mempertahankan eksistensi organisasi. Pelatihan memuat banyak praktek, sehingga memberikan kesan atau pengalaman nyata tentang suatu ilmu pengetahuan. mengikuti berbagai pelatihan dapat memperkuat atau mengasah pengetahuan yang didapat. Artinya, pelatihan menjadikan orang sadar akan terapan dari sebuah ilmu pengetahuan, sehingga orang tersebut menjadi lebih percaya diri dan berani. Dalam teori manajemen, pelatihan dikategorikan sebagai pengembangan. Artinya, pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemahiran kerja teknis. Peningkatan pengetahuan maksudnya adalah meningkatnya ilmu kerja dan cara-cara mengatasi risiko kerja, sedangkan kemahiran kerja merujuk pada kepiawaian teknis. Karena sifat manfaatnya yang sangat teknis dan spesifik, tidak jarang pelatihan dijadikan program rutin. Namun demikian, pelatihan adalah program yang hanya bisa diselenggarakan atas dukungan organisasi, Mondy, (2008) menjelaskan, kesadaran perusahaan akan melahirkan dukungan kerja, di antaranya memberikan pelatihan, pendidikan, dan kesempatan kerja sama.

Manajemen Organisasi

Berjalannya suatu organisasi karena manajemen, sehingga kata “manajemen organisasi” merupakan dua suku kata dengan satu makna. Organisasi merupakan ruang

dan wadah, sedangkan manajemen adalah sistem yang membuat wadah atau ruang tersebut hidup. Dengan kata lain, manajemen adalah jiwa dari organisasi, yang memastikan pada setiap sudut ruang terdapat aktivitas. Pada mulanya, manajemen menggerakkan sumber daya manusia, kemudian semuanya berjalan sesuai kapasitasnya. Dengan kata lain, manusia bekerja sesuai tanggung jawabnya, dan sumber daya digunakan sesuai kadarnya. Manajemen memperjelas semuanya, bahwa manusia adalah pelaksana, dan unsur lain adalah alat yang digunakan untuk kerja dengan kadarnya, sehingga manusia bekerja tidak melampaui batas, tetap memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawab, wewenang dan batasannya. Kemudian, manajemen memastikan setiap porsi yang dimiliki, merupakan alat untuk mencapai tujuan. Bahwa seluruh sumber daya ada, hanya untuk memenuhi kepentingan organisasi.

Organisasi memiliki jalur kerja yang jelas, artinya setiap orang memiliki jabatan, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan batasan. Di mana kesemuanya adalah simbol tentang apa yang harus dikerjakan dan untuk apa dikerjakan (fokus pada tujuan), dengan demikian antara satu dengan yang lain dapat menjalin kerja sama sebagai mitra kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan manajemen selalu saja melibatkan alokasi dan pengendalian uang, sumberdaya manusia, dan fisik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai ilmu, manajemen memiliki pendekatan distemik yang selalu digunakan dalam memecahkan masalah. Pendekatan manajemen bertujuan untuk menganalisis proses, membangun kerangka konseptual kerja, mengidentifikasi prinsip-prinsip yang mendasarinya dan membangun teori manajemen dengan menggunakan pendekatan tersebut. Karena itu, manajemen adalah proses universal berkenaan dengan adanya jenis lembaga, berbagai posisi dalam lembaga, atau pengalaman pada lingkungan yang beragam luasnya antara berbagai persoalan kehidupan. (Rifa'i dan Fadhli, 2013)

METODE

Kegiatan Pengabdian ini dilakukan dengan beberapa rangkaian, di antaranya:

1. Tahap persiapan, meliputi survey, pengajuan surat izin pengabdian, diskusi dengan pejabat dan tokoh masyarakat setempat, pendataan peserta, dan persiapan lokasi pelatihan.

2. Tahap pelaksanaan, meliputi penjelasan teoritis tentang peningkatan kapasitas pemuda dan manajemen organisasi, pemaparan manajemen organisasi dari mitra UKM pengabdian, dan praktek manajemen organisasi serta keterampilan membuat proposal kegiatan dalam berorganisasi yang didampingi oleh Ketua Bina Remaja RW 02.
3. Tahap pelaporan, meliputi penyusunan laporan dan penjiilidan.
4. Tahap publikasi, hasil kegiatan pengabdian dibuat artikel dan diajukan pada suatu jurnal ilmiah untuk dipublikasi.

PEMBAHASAN

Secara teknis kegiatan pelatihan peningkatan kapasitas pemuda dilakukan di RW 02 Pondok Benda Pamulang, yang diikuti 16 remaja. Kegiatan PKM dilakukan selama 3 hari, di mulai dari hari Jumat – Minggu, 09-11 April 2021. Selama pengabdian, proses pelatihan dilakukan dengan cara adaptif sesuai dengan kebutuhan (kondisi dan keadaan). Secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perspektif waktu

Kegiatan PKM berupa pelatihan wirausaha dilakukan selama 3 hari (Jumat – Minggu, 09-11 April 2021). Pada hari pertama PKM dimulai pada pukul 10.00 pagi yang diawali dengan pembukaan dan dilanjutkan dengan penjelasan teoritis peningkatan kapasitas pemuda, sampai pukul 12.00. Selanjutnya kegiatan dilanjutkan mulai pukul 13.30, di mana pada sesi ini dilakukan pelatihan yang bersifat praktis dengan teknis sebagai berikut:

- a. Penjelasan singkat peningkatan kapasitas pemuda dan manajemen organisasi mitra PKM
- b. Tanya jawab
- c. Praktek

Pada hari kedua, PKM dilakukan sama dengan hari pertama namun tidak ada pembukaan.

- a. PKM di hari kedua dimulai pukul 10.00. pada hari kedua ini kegiatannya langsung dengan penjelasan teoritis, yakni *sharing* dan menampilkan video inspirasi peran organisasi pemuda dalam pembangunan dan manajemen organisasi. Kegiatan ini selesai sampai pukul 12.00.

b. PKM dimulai kembali pada pukul 13.30 dengan sesi praktek, yang dipandu oleh ketua Bina Remaja RW 02. Kegiatan ini selesai pukul 15.30.

Pada hari ketiga, PKM dilakukan sama dengan hari-hari sebelumnya, namun tidak ada pembukaan dan pada akhir kegiatan dilakukan penutupan kegiatan PKM.

a. PKM di hari ketiga dimulai pukul 10.00. Pada hari ketiga ini kegiatannya langsung dengan penjelasan teoritis, yakni *sharing* dan menampilkan video inspirasi peran organisasi pemuda dalam pembangunan dan manajemen organisasi. Kegiatan ini selesai sampai pukul 12.00.

b. PKM dimulai kembali pada pukul 13.30 dengan sesi praktek, yang dipandu oleh ketua Bina Remaja RW 02. Kegiatan ini selesai pukul 15.00.

c. Pada pukul 15.00 dilakukan penutupan hingga selesai. Pada kegiatan ini juga dilakukan sesi foto bersama.

1. Perspektif kegiatan

Secara umum kegiatan pelatihan pada PKM ini dilakukan mencakup tiga aktivitas, yakni:

a. Penjelasan teoritis

Hal-hal yang dilakukan dalam sesi ini adalah:

- 1) Menjelaskan pengetahuan dasar di dalam meningkatkan kapasitas pemuda dan manajemen organisasi. Yakni memberikan penjelasan tentang pengertian manajemen organisasi, peran pemuda dalam pembangunan masyarakat, mekanisme penyusunan program kerja, cara membuat proposal kegiatan dan memberikan motivasi kepada para peserta.
- 2) Menjelaskan unsur-unsur dalam peningkatan kapasitas pemuda. Yakni menjelaskan hal-hal yang diperlukan di dalam meningkatkan kapasitas dan peran pemuda, seperti pengetahuan organisasi, peningkatan *skill* individu dan kerjasama *team*, manajemen organisasi, keterampilan interpersonal, dan sebagainya.
- 3) Menjelaskan tantangan dan hambatan dalam berorganisasi dan peningkatan kapasitas pemuda. Yakni menjelaskan tentang peran dan keterampilan menjalankan organisasi, termasuk potensi keberhasilan atau kegagalan kegiatan, baik yang dari sisi internal maupun eksternal.

- 4) Menjelaskan tentang komitmen dan motivasi pemuda. Yakni menjelaskan kepribadian atau karakteristik yang diperlukan oleh seorang pemuda atau anggota organisasi.
 - 5) Memaparkan contoh-contoh organisasi, peran pemuda dan kegiatan kepemudaan. Yakni menampilkan contoh-contoh peran pemuda dari berbagai jenis organisasi, termasuk menyampaikan aneka ragam jenis kegiatan.
 - 6) Memberikan motivasi dalam meningkatkan kapasitas pemuda. Yakni memberikan kata-kata positif dan optimis yang mendorong lahirnya semangat peserta pelatihan.
- b. *Sharing* kepemudaan dan keorganisasian oleh para anggota dan ketua Bina Remaja 02.

Pada kegiatan ini para anggota atau pemuda menjelaskan pengalaman pribadinya di dalam menjalani roda organisasi dan kegiatan kepada peserta pelatihan, yang terdiri:

- 1) Sejarah mendirikan organisasi Bina Remaja 02
 - 2) Proses menjalankan organisasi
 - 3) Tantangan dan hambatan selama menjalankan organisasi
 - 4) Sikap yang dibutuhkan dalam berorganisasi
 - 5) Perilaku yang dibutuhkan dalam berorganisasi
 - 6) Manajemen organisasi yang dijalankan
 - 7) Pengalaman keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan organisasi
- c. Praktek keterampilan

Pada kegiatan ini para peserta dibimbing dan dipandu oleh moderator dalam membuat suatu kegiatan, baik cara membuat proposal, mekanisme penyusunan program kerja, motivasi agar menimbulkan kesadaran akan komitmen, tugas dan peran anggota Bina Remaja 02.

Dari hasil pelatihan pada kegiatan pengabdian tersebut, diketahui beberapa hal menarik tentang peningkatan kapasitas pemuda dan manajemen organisasi pada diri peserta, di antaranya:

1. Para peserta menikmati belajar membuat proposal, penyusunan program kerja, dan sebagainya sesuai dengan cara yang mereka inginkan. Bahkan banyak hal yang para

remaja tidak sadari, sesungguhnya keingintahuannya telah mendorong sikap mereka untuk mau belajar apapun dengan catatan kemasan belajarnya adalah menyenangkan, baik menggunakan metode ngobrol santai sambil ngemil.

2. Disadari, bahkan para peserta lebih antusias di dalam belajar. Ini menjadi kesempatan untuk memberikan pengetahuan dan pengalaman, sehingga sejak dini telah terbangun kebiasaan berorganisasi atau berkegiatan.
3. Semangat belajar yang tinggi

Semangat belajar sangat tinggi, namun banyak hal yang dikeluhkan, yakni terkait keterampilan dan jenis kegiatan apa yang harus dilakukan. Mengingat, kurang tersosialisasinya eksistensi organisasi Bina Remaja RW 02 dan perannya dalam pembangunan masyarakat, ketergantungan pengelolaan tertumpu pada ketua Bina Remaja, dan minimnya pelatihan-pelatihan tentang manajemen organisasi yang baik. Pada sesi pelatihan dijelaskan terkait hal yang mendasar dari berorganisasi atau menjadi organisatoris, yakni memiliki jiwa organisasi. Artinya, solusi yang disampaikan adalah menjelaskan bagaimana peserta harus memiliki jiwa organisatoris. Di mana jiwa organisatoris itu pantang menyerah dengan kegagalan atau keadaan buruk, mereka selalu semangat, berkomitmen, berusaha meningkatkan kapasitas individu dan team, serta pantang menyerah, dll.

4. Peserta dengan latar belakang pendidikan yang berbeda

Peserta dengan latar belakang pendidikan yang berbeda mengakibatkan sebagian anggota sulit berbaur dengan anggota yang lainnya, hal tersebut ditandai dengan kurangnya pengetahuan, khususnya tentang manajemen organisasi. Mereka merasa tidak kompeten dalam berorganisasi sehingga cenderung apatis, menutup diri dan serta merasa kesulitan untuk ikut berperan aktif dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pelatihan yang dilakukan, diketahui bahwa para peserta antusias mengikutinya, terlebih pada sesi *sharing*, dan praktek keterampilan untuk meningkatkan kapasitas pribadi dan organisasi. Para peserta sangat antusias menyimak pengalaman mitra PKM, sehingga mendapatkan informasi dan keterampilan yang dapat dijadikan gambaran mengenai berbagai kemungkinan di dalam menjalankan organisasi kepemudaan. Selain itu, mendapatkan kesempatan belajar praktek usaha dari mitra

PKM adalah bagian yang juga meningkatkan kesadaran diri, bahwa di dalam menjalankan organisasi ada banyak hal yang harus diperhatikan, terlebih dalam hal peningkatan kapasitas dan manajemen organisasi. Di dalam mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas pemuda dan manajemen organisasi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, secara eksplisit dapat meningkatkan motivasi dan minat berorganisasi para peserta. Walaupun kegiatan dilakukan hanya selama tiga hari, namun para peserta cukup bersemangat mengikuti setiap sesinya di setiap harinya, hal ini terlihat dari hidupnya suasana selama kegiatan pelatihan. Selain itu, kegiatan ini cukup efektif dalam meningkatkan kesadaran dan komitmen dalam berorganisasi serta berperan serta dalam pembangunan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S., Listyowati, D., Napitupulu, B E. (2018). Bonus Demografi Di Indonesia: Suatu Anugerah Atau Petaka. *Jurnal JISAMAR*, 2 (3), 17-23
- Isyfyadiyana, S Hapsah, Anggita Sari, R L. (2014). Pelatihan Manajemen Organisasi Pada Remaja Dusun Kenaiban Dan Pencil Desa Kenaiban, Juwiring, Klaten Jawa Tengah. *Jurnal Inovasi Dan Kewirausahaan*, 3 (2), 141-145
- Jati, W Raharjo (2015). Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang Atau Jendela Bencana Di Indonesia? *Jurnal Populasi*, 23 (1), 1-19
- Nur Falikhah (2017). Bonus Demografi Peluang Dan Tantangan Bagi Indonesia. *Jurnal Ilmu Dakwah Alhadharah*, 16 (32)
- Nirmalasari, T., Widiastuti, N. (2018). Peran Tokoh Pemuda Dalam Meningkatkan Partisipasi Karang Taruna Di Desa Nanjung Margaasih. *Jurnal Comm-Edu*, 1 (2), 94-104
- Mondy, R Wayne (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Erlangga. Jakarta
- Rifa'i, H Muhammad, Fadhli, M. (2013). Manajemen Organisasi. PT Citapustaka Media Perintis. Bandung
- Umar, M Agus (2017). Bonus Demografi Sebagai Peluang Dan Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Alam Di Era Otonomi Daerah. *Jurnal GENTA MULIA*, 7 (2), 90-99
- Yusmarni (2016). Analisis Bonus Demografi Sebagai Kesempatan Dalam Mengoptimalkan Pembangunan Pertanian Di Sumatera Barat. *Jurnal AGRISEP*, 16 (1), 67-82.