



SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU DI SMAIT BAIT ET-TAUHIED DALAM PERSPEKTIF AL-QUR'AN

Diah Robiatul Adawiah¹, Mochamad Mu'izzuddin², Ina S. Febriani³

¹UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten

²UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten

³UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten

Keywords:

Quran, Human Resource Management, Quality Teachers

*Correspondence Address:

m.muizzudin@uinbanten.ac.id

Abstract: *This research is based on the importance of human resource management in a school. In this regard, this study aims to determine Human Resource Management in Efforts to Improve the Quality of Teachers at SMAIT Bait Et-Tauhied. This research uses qualitative research approaches and types. Data sources obtained from interviews conducted with teachers and principals. Data collection techniques use interviews, observations, and literature studies. This study produced six conclusions: (1) Human resource planning consisting of planning, analysis and job description processes (2) Human resource provision consisting of Recruitment, selection & placement 3) Human Resource Development by conducting training carried out at work (On the Job Training) and outside the workplace (Off the Job Training). (4) Maintenance of labor by providing compensation in accordance with their respective rights (5) Utilization of Human Resources by means of the process of appointment / transfer and reduction of labor related to the quality of work (6) Evaluation or assessment is carried out once a year with supervision activities (visits from class to class) by the principal and the team appointed as the assessment team, namely the vice principal*

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi sekarang ini persaingan terjadi didalam semua aspek kehidupan. “Globalisasi terjadi antara lain disebabkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama teknologi informasi yang semakin hari semakin pesat perkembangannya”. Untuk itu diperlukan perubahan dalam berbagai bidang kehidupan, ekonomi, politik, sosial, budaya tak terkecuali Pendidikan (Mulyasa, 2011:3).

Pendidikan islam di Indonesia merupakan warisan peradaban islam sekaligus asset bagi pembangunan nasional. Sebagai warisan, ia merupakan amanat sejarah untuk dilestarikan dan dikembangkan oleh umat islam dari masa ke masa. Sebagai asset pendidikan islam yang tersebar di seluruh wilayah ini membuka kesempatan bagi bangsa Indonesia untuk menata dan mengelolanya sesuai dengan sistem pendidikan nasional (Qomar, 2007: 43).

“Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung” (Sedarmayanti, 2017:19). Oleh karena itu maka kualitas dan kuantitas pendidikan menjadi sangat vital, sebab sumber daya manusia akan meningkat jika didukung oleh pendidikan yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah SWT:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir. (Q.S. Al-Jatsiyah: 13).

Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia sangat strategis bagi suatu organisasi, tak terkecuali sebuah lembaga pendidikan. Banyak pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain ada yang mengatakan *human resources*, ada yang mengatakan *manpower management* ada pula yang menyetarakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya). (Febrian et al., 2022)

Suatu lembaga pendidikan harus memperhatikan tentang pengelolaan sumber daya manusia agar tercapai tujuannya yakni menciptakan lembaga pendidikan yang bermutu atau berkualitas. Fokus manajemen sumber daya manusia adalah pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara lembaga pendidikan dengan personalia yang sering kali memiliki pengertian berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan personal secara individual (Sutrisno, 2017: 5).

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran. Proses pembelajaran bukan hanya *transfer of knowledge*, tetapi “pembelajaran juga merupakan *the process of acquiring knowledge* (proses memperoleh pengetahuan)” (Syah: 2006: 66). Dengan demikian, belajar tidak hanya *transfer of knowledge*, tetapi juga *transfer of value*, sehingga output dari proses pembelajaran tersebut adalah mampu menghasilkan lulusan sumber daya manusia yang dapat menyesuaikan dengan tuntutan zaman, memecahkan permasalahan hidup dan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan hidup. Untuk mendapatkan lulusan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut perlu sebuah lembaga pendidikan yang bermutu.

Manajemen SDM yang baik akan menciptakan SDM yang baik pula, karena manajemen SDM inilah yang berperan dari mulai perencanaan sampai pemutusan hubungan kerja. Sehingga bisa dikatakan bahwa Manajemen SDM inilah kunci dari keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan atau sekolah. Maju atau mundur, kualitas dan mutunya pendidikan yang dicapai oleh sebuah sekolah bergantung kepada MSDM sekolah tersebut. Semakin baik manajemen maka akan semakin baik pula mutu pendidikan yang dihasilkan, demikian pula sebaliknya.

Berbagai permasalahan pun terjadi di institusi pendidikan ini, diantara permasalahan yang penulis temui antara lain : masih ada beberapa guru tidak sesuai antara kompetensi yang dimilikinya dengan mata pelajaran yang diajarkan, sumber daya manusia belum mencukupi, sarana prasarana pendidikan yang belum mencukupi, kurangnya kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan, belum jelasnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan belum jelasnya proses perencanaan, perekrutan, dan prosedur seleksi sumber daya manusia di SMAIT Bait Et-Tauhied.

Melihat uraian diatas, terlihat betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam kehidupan di era global seperti sekarang ini. Sumber daya manusia yang berkualitas dihasilkan dari suatu lembaga pendidikan atau sekolah yang memiliki mutu guru yang berkualitas pula. Dan sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas perlu adanya manajemen sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Oleh karenanya penulis mengangkat penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Guru di SMAIT Bait Et-Tauhid” dengan harapan agar ada manfaatnya di kemudian hari karena merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berbasis pesantren. Salah satu bentuk partisipasi inilah yang kemudian penulis angkat sebagai penelitian, dengan harapan agar hasil dari penelitian tesis ini akan bermanfaat untuk tercapainya peningkatan mutu guru yang akan berimbas terhadap mutu Pendidikan dan kualitas SDM yang dibutuhkan oleh nusa, bangsa, agama dan negara

KAJIAN TEORETIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. (Rusby, 2017: 2)

Manajemen sumber daya menurut Schuler, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan- tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Dari beberapa definisi di atas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala bentuk kegiatan yang berkaitan erat dengan pengakuan unsur terpenting dalam organisasi dan sebuah lembaga adalah manusia. Kedudukan manusia merupakan hal yang sangat vital yang perlu mendapatkan perhatian secara serius. Dengan demikian segala bentuk aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi atau lembaga melalui perencanaan, kebijakan, praktik, serta sistem yang dapat mempengaruhi baik perilaku, sikap, serta kinerja disebut manajemen sumber daya manusia.

Jadi, manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pengawasan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Di dalamnya termasuk pemutusan hubungan kerja untuk yang tidak sesuai capaian kinerja, maupun pemberian *reward* bagi yang berprestasi. Hal itu dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau dalam hal ini sekolah secara terpadu.

Manajemen tenaga kependidikan atau pegawai adalah untuk mendayagunakan tenaga-tenaga kependidikan agar efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Notoatmodjo menyatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2003: 118).

Personil sekolah sangat penting dalam menentukan kelancaran program sekolah, visi, misi dan capaian kinerja sekolah. Tanpa manajemen dan sumber daya manusia yang

baik maka akan sulit untuk mencapai visi dan misi sekolah. Dalam bukunya, Eliyanto mengemukakan bahwa, ruang lingkup manajemen personil sekolah meliputi : (a) desain pekerjaan dan analisis informasi pekerjaan; (b) perencanaan atau analisis dan rancang bangun pekerjaan; (c) proses seleksi calon pegawai; (d) proses seleksi; (e) orientasi dan penempatan pegawai; (f) pelatihan dan pengembangan; (g) pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia pendidikan; (h) membangun komunikasi; (i) membangun motivasi kerja; (j) mengembangkan budaya sekolah; (k) penilaian kinerja; (l) pemberian kompensasi atau imbalan; (m) pemberhentian (Eliyanto. 2018: 35). Namun demikian, dalam penelitian ini hanya dibahas mengenai : (a) perencanaan; (b) rekrutmen, seleksi dan penempatan; (c) pelatihan dan pengembangan; (d) evaluasi dan kompensasi SDM

2. Mutu Guru

Pengertian mutu secara konvensional biasanya menggambarkan karakteristik suatu produk seperti performansi (*performance*), keandalan (*reliability*), mudah digunakan (*ease of use*) dan estetika (*esthetics*) dan sebagainya. Menurut Nur Azman mutu atau kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu, kadar. Bisa berarti juga derajat atau taraf kepandaian, kecakapan dan sebagainya (Azman, 2013: 227).

Menurut Juran, manajemen mutu sebagai “Suatu kumpulan aktivitas yang berkaitan dengan manajemen mutu sebagai karakteristik”. Mutu adalah karakteristik sesuatu” yang dipelihara secara kontinyu untuk mencapai persyaratan pelanggan baik tertulis maupun tidak tertulis, sesuai dengan kegunaan. Apabila memberi jasa mengerti tentang atribut yang dipergunakan oleh klien untuk menilai mutu pelayanan maka akan didapat tingkat persepsi mutu yang tinggi dan akan timbul kepuasan kepada pelanggan. Kepuasan pelanggan diukur dengan ketercapaian mutu pendidikan yang diterapkan di suatu organisasi sekolah

Menurut Ariani, mutu memerlukan perbaikan secara terus-menerus yang dapat diukur baik secara individual, sekolah, koperasi, dan tujuan kerja nasional (Ariani, 2002: 9). Orientasi pada mutu sangat penting bagi sekolah, peningkatan mutu pendidikan semakin tinggi, terdapat beberapa mengenai pentingnya peningkatan mutu sekolah. Bernadin & Russel (2003) mengidentifikasi enam peran penting mutu, yaitu: (a) meningkatkan reputasi sekolah, (b) menurunkan biaya, (c) meningkatkan pangsa pasar, (d) berdampak internasional, (e) menunjukkan pertanggungjawaban produk, (f) mewujudkan mutu yang dirasa penting. Tantangan lembaga pendidikan yakni mengejar ketertinggalan kompetensi dalam meraih prestasi menghadapi persaingan global. Dampak arus globalisasi yang membawa kehidupan menjadi semakin kompleks merupakan tantangan baru bagi negara-negara yang berkembang, termasuk Indonesia. Manajemen sekolah yang dapat memberikan harapan, kebutuhan, dan kepuasan kepada pelanggan pendidikan dapat dikatakan sebagai sekolah bermutu.

Keberhasilan pendidikan dalam hal ini institusi sekolah dapat dilihat dan diukur dari pencapaian tingkat produktivitas pendidikan itu sendiri, adapun yang dimaksud dengan produktivitas pendidikan sebagaimana yang dikatakan oleh Engkoswara, produktivitas pendidikan adalah meliputi: (a) efektif (prestasi), dengan indikator meliputi, masukan yang banyak dan merata, tamatan banyak dan bermutu, ilmu yang didapat oleh lulusan bermanfaat dan lulusan dapat hidup mandiri, (b) efisien (suasana), dengan indikator yaitu: penggunaan waktu dan biaya relatif sedikit/sesuai target, etos dan motivasi belajar/kerja tinggi, mendapat kepercayaan dari berbagai pihak, serta layanan

pendidikan relatif murah dan terjangkau oleh semua golongan masyarakat (Engkoswara, 2001: 3).

Sebagaimana sucipto dan Rafli Kokasih menyatakan bahwa guru sebagai pendidikan profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut di teladani atau tidak. Bagaimanakah guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan kepada anak didiknya, dan bagaimanakah cara guru berpakaian, berbicara serta gaya bergaul baik dengan siswa atau teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas (Sakban et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, di mana data yang dihasilkan dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses dari pada hasil suatu aktivitas, serta data yang dihasilkan bukan angka-angka melainkan kata – kata tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang dapat diamati dan berupaya menggali makna dari suatu fenomena, Sehingga dalam penelitian kualitatif ini, peneliti akan lebih mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan pada penelitian ini, diharapkan dengan kondisi tersebut akan lebih memaksimalkan hasil penelitian yang diperoleh (Rahmi, 2020: 226). Menurut Sugiono (2015: 1) penelitian kualitatif adalah penelitian yang obyeknya bersifat alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data secara induktif, dan hasil penelitiannya lebih menekankan makna.

Jenis penelitian ini berupa penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, disamping itu penelitian deskriptif data yang dibutuhkan harus berupa perkataan, catatan/tulisan, rekaman, gambar, dan lainnya.

Riset penelitian ini dilaksanakan di SMAIT Bait Et-Tauhid penelitian ini yang menjadi subjek dan responden penelitian adalah Kepala Sekolah dan Kepala Tata Usaha, merupakan tokoh yang mengatur segala macam urusan administrasi sekolah. Sumber data terdiri dari dua jenis diantaranya sumber data primer berupa interview dan observasi. Prosedur pengumpulan dan perekaman data merupakan bagian terpenting dalam suatu penelitian. Karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui prosedur pengumpulan dan perekaman data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan: observasi, wawancara dan studi pustaka dengan cara menelaah berbagai buku dan jurnal terkait dengan pembahasan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data menurut (Miles et al., 2018). Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan

pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut (Husaini, 2017). Secara garis besar proses manajemen SDM dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari:

1. *Human Resource Planning*
2. *Personnel Procurement*
3. *Personnel Development*
4. *Personnel Maintenance*
5. *Personnel Utilization*
6. *Work Evaluation*

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۗ ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

Artinya: Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.

Veitzal Rivai mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dalam suatu lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula (Imbron & Pamungkas, 2021)

Dari hasil penelitian bahwa kondisi semacam itu juga terjadi di SMAIT Bait Et-Tauhied, dimana perencana dan sekaligus pengendali semua kegiatan di Sekolah termasuk di dalamnya semua kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan MSDM berada di tangan kepala Sekolah dibantu oleh beberapa orang yang terdiri dari guru dan TU yang sekaligus merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi semua pelaksanaan kegiatan yang ada di Sekolah

Perencanaan SDM yang ada di SMAIT Bait Et-Tauhied adalah kepala Sekolah bersama tim melakukan usaha untuk memastikan sebab-sebab kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah dan beban kerja yang bersumber dari rencana strategi dan rencana operasional. Kemudian menetapkan perkiraan kebutuhan tenaga kerja yaitu kebutuhan guru dan karyawan untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang dalam hal ini dirapatkan dalam Rapat Anggaran Belanja Sekolah (RAPBS). Rapat tersebut dihadiri oleh kepala Sekolah, pengurus komite, termasuk di dalamnya kepala tata usaha dan bendahara. Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak.

Dengan demikian, SMAIT Bait Et-Tauhied dalam perencanaan sumber daya manusia mengikuti pola yang dikembangkan Hadari Nawawi, yang membagi perencanaan SDM menjadi dua (2) bagian:

- 1). Kegiatan menganalisis volume dan beban pekerjaan. Kegiatan analisis ini terdiri dari tiga kegiatan sebagai berikut:

- a. Melakukan usaha untuk memastikan sebab-sebab kebutuhan tenaga kerja berdasarkan volume dan beban kerja yang bersumber dari rencana strategi dan rencana operasional.
 - b. Memilih teknik peramalan atau prediksi yang akan digunakan untuk menetapkan tenaga kerja yang dibutuhkan baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
 - c. Menetapkan perkiraan kebutuhan tenaga kerja untuk jangka panjang dan jangka pendek.
- 2). Kegiatan menganalisis kekuatan atau kemampuan tenaga kerja yang dimiliki lembaga atau organisasi. Kegiatan ini terdiri dari dua kegiatan sebagai berikut:
- a). Melakukan analisis tenaga kerja untuk mengetahui jumlah dan keterampilan atau keahlian yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Di samping itu juga menganalisis terhadap pasar tenaga kerja di luar lembaga atau organisasi, untuk mengetahui dan melihat tenaga kerja yang dapat direkrut.
 - b). Merumuskan perkiraan persediaan tenaga kerja baik dari dalam maupun dari luar lembaga atau organisasi berdasar analisis di atas (Nawawi, 2005)

Setelah kebutuhan-kebutuhan terhadap SDM dapat dirumuskan dan direncanakan oleh kepala Sekolah bersama tim, maka langkah berikutnya adalah melakukan analisis pekerjaan atau jabatan dan deskripsi pekerjaan. Kegiatan yang dianalisis oleh SMAIT Bait Et-Tauhid meliputi semua kegiatan atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah mulai dari jabatan paling tinggi sampai jabatan paling rendah. Hasil analisis ini dituangkan dalam sebuah tulisan yang disebut sebagai Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) atau Tugas Pokok dan Beban Kerja yang dalam istilah manajemen dikenal dengan analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dan tahap akhirnya adalah dengan pembuatan dan penetapan surat keputusan.

Hal ini sesuai dengan teorinya Wirawan, bahwa analisis pekerjaan adalah penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan untuk dipergunakan dalam aktivitas organisasi (Wirawan, 2015: 82). Serangkaian kegiatan penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengumpulkan informasi tentang berbagai macam tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan dan jabatan. Hasil analisis tersebut dituangkan dalam bentuk tulisan yang sering disebut dengan deskripsi pekerjaan.

2. Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personal Procurement*)

Ketersediaan sumber daya manusia menurut kualifikasi tertentu merupakan konsekuensi logis dan implikasi dari adanya perencanaan sumber daya manusia di buat, maka langkah selanjutnya dalam pelaksanaannya adalah penyediaan sumber daya manusia dengan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

Dalam melaksanakan manajerial Sumber Daya Manusia diperlukan beberapa tahapan yang cukup penting. Tahapan tersebut diantaranya, rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai. Rekrutmen atau penerimaan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada Lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik adalah pengaturan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang dilakukan lembaga untuk mendapatkan tenaga pendidik sebagai orang yang melakukan kegiatan dalam bidang pendidikan yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

pembimbingan guna membantu tercapainya tujuan yang diinginkan (Faisal & Ridwan, 2020: 381). Sebagaimana firman Allah SWT:

وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي ۗ إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُكَدِّبُونَ

Dan saudaraku Harun dia lebih fasih lidahnya daripadaku, maka utuslah dia bersamaku sebagai pembantuku untuk membenarkan (perkataan) ku; sesungguhnya aku khawatir mereka akan mendustakanku. (Q.S Al Qashash: 34).

Islam memperbolehkan seseorang atau institusi untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau sumber daya manusia, agar mereka bekerja untuk orang atau institusi tersebut. Allah SWT berfirman dalam Surah Az-Zukhruf ayat 32.

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan, begitu juga dalam organisasi sekolah yang memungkinkan terbukanya lowongan karena beberapa alasan. Salah satu teknik pengisiannya adalah dengan melalui rekrutmen. Menurut Siagian, Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi (Siagian, 2010:102). Setelah rekrutmen, proses selanjutnya adalah seleksi dan kemudian di tahap akhirnya adalah penempatan.

Teknik penempatan sebagai proses akhir dari proses seleksi untuk menentukan posisi personil dalam melakukan pekerjaan di SMAIT Bait Et-Tauhied adalah dengan cara pemagangan dan penempatan secara langsung. Selain penempatan bagi guru atau karyawan baru, guru atau karyawan lama juga mengalami hal yang sama, karena SMAIT Bait Et-Tauhied selain melakukan perekrutan secara eksternal juga melakukan perekrutan secara internal. Namun dalam proses perekrutannya tentu berbeda dengan perekrutan eksternal atau perekrutan guru dan karyawan yang baru.

Hal ini sesuai dengan teorinya S.P Siagian yang mengatakan bahwa dalam hal penempatan, teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru saja, tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutase (Siagian, 2010: 168).

3. Pengembangan sumber daya manusia (*Personnnel Development*)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun sikap seseorang. Hal ini merupakan perbaikan performance dalam suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya guru dan karyawan dapat menyesuaikan diri atas perubahan, perkembangan, kemajuan teknologi dan zaman. Pelatihan dan pengembangan karier merujuk pada program di dalam sekolah maupun di luar sekolah yang dimanfaatkan oleh guru dalam

mengembangkan keterampilan dan pengetahuan utamanya untuk perbaikan kinerja dan pengembangan karier (Mangkuprswirs, 2011: 135). Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya dalam Q.S. An-Nahl ayat 125

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Hasil dari penelitian, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan SMAIT Bait Et-Tauhied adalah dengan mengadakan pelatihan di lembaga atau di Sekolah sendiri yaitu bekerja sama dengan pihak terkait mengundang narasumber. Disamping melakukan pelatihan di lingkungan lembaga sendiri, SMAIT Bait Et-Tauhied juga biasanya mengikut sertakan para guru atau karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan di luar lembaga atau institusi sesuai dengan undangan diklat baik ditingkat Kabupaten atau Provinsi.

Dilihat dari pendekatan dalam program pelatihan dan pengembangan yang pernah dilaksanakan di SMAIT Bait Et-Tauhied tersebut, sesuai dengan teorinya Hadari Nawawi, yaitu:

- a). Pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja (*On the Job Training*) yaitu kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan kerja atau lingkungan organisasi. Pelatihan semacam itu biasa dilakukan dengan mengundang narasumber untuk mengisi pelatihan di Sekolah atau karena sudah bekerja sama dengan dinas terkait yang dilakukan secara rutin tiap tahunnya.
- b). Pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja (*Off the Job Training*) yaitu pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja. Pelatihan ini biasa dilakukan karena ada panggilan atau undangan diklat untuk guru atau karyawan dari kantor wilayah seperti pelatihan yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran (Nawawi, 2005: 316)

4. Pemeliharaan Tenaga Kerja (*Personnel Maintenance*)

Secara garis besar, bentuk pemeliharaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah berupa program pemberian kompensasi. Kompensasi sebagai apa yang diterima SDM sebagai tukaran atas kontribusinya kepada lembaga. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Hal ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Selain adanya penilaian kinerja sebagai penghargaan bagi guru dan karyawan yaitu adanya kompensasi. Kompensasi dalam istilah umum gaji atau upah merupakan semua penghasilan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan Perusahaan (Hasibuan, 2010: 18). Begitu juga halnya di SMAIT Bait Et-Tauhied sebagai imbalan atas jasanya untuk Sekolah, maka semua guru dan karyawan diberi kompensasi. Kompensasi yang diberikan

yaitu berupa gaji atau honor yang diberikan setiap satu bulan sekali. Di luar gaji atau honor bulanan itu, untuk guru dan karyawan yang diberikan tugas tambahan di luar tugas pokoknya ini juga ada imbalan jasanya sendiri.

Pemberian kompensasi bagi guru dan karyawan SMAIT Bait Et-Tauhied sebagaimana yang sudah dijelaskan, yaitu sesuai teorinya Nawawi berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung di SMAIT Bait Et-Tauhied yaitu bahwa guru dan karyawan GTT dan PTT dibayar melalui dana komite dan sebagian dari dana BOS.

Selanjutnya kompensasi tidak langsung menurut Nawawi adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung ini meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Nawawi, 2005: 316). Kompensasi tidak langsung ini juga diberikan untuk guru dan karyawan di SMAIT Bait Et-Tauhied yaitu bagi GTY maupun GTT yaitu berupa mendapatkan tunjangan struktural, mengajar ekstrakurikuler, honor kepanitiaan, THR dan lain sebagainya

5. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*)

Langkah ini merupakan upaya untuk memelihara tenaga kerja agar senantiasa sejalan dengan rencana strategis perusahaan Biasanya melakukan beberapa program untuk tetap memastikan tenaga kerjanya senantiasa sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan.

Promosi adalah proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara struktural dalam organisasi perusahaan. Demosi adalah penurunan tenaga kerja pada bagian kerja yang lebih rendah yang biasanya disebabkan karena adanya penurunan kualitas tenaga kerja dalam pekerjaannya (Esther, 2020). Sebagaimana Firman Allah Swt:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Q.S. An-Nisa: 58)

Hal ini terjadi pada SMAIT Bait Et-Tauhied adanya demosi penurunan tenaga kerja pada bagian kerja yang lebih rendah yang biasanya disebabkan karena adanya penurunan kualitas tenaga kerja dalam pekerjaannya atau memindahkan tenaga kerja kebagian yang lain. Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya (Sule, 2005: 225).

6. Evalueasi Kerja (*Work Evaluation*)

Sebagaimana yang dikatakan Wirawan, Evaluasi kinerja adalah proses penilai menilai kinerja ternilai dalam waktu tertentu dengan membandingkan kinerjanya dengan standar kinerjanya dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan MSDM mengenai ternilai (Wirawa, 2015 :239).

Evaluasi kerja merupakan suatu penilaian terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu institusi. Evaluasi atau penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berguna tidak hanya mengevaluasi kinerja guru dan karyawan saja, akan tetapi lebih dari itu untuk mengembangkan dan memelihara guru dan karyawan. Mengapa kita harus melakukan penilaian prestasi kerja? Jawabannya adalah karena Allah telah memberikan perintah dalam surat at-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Evaluasi atau penilaian yang telah dilaksanakan di SMAIT Bait Et-Tauhied adalah sistem tahunan yaitu evaluasi yang dilakukan dalam setiap satu tahun sekali. Evaluasi yang diterapkan di SMAIT Bait Et-Tauhied yaitu dengan kegiatan supervisi (kunjungan dari kelas ke kelas) oleh kepala Sekolah dan tim yang ditunjuk sebagai tim penilai yaitu wakil kepala Sekolah. Dalam pelaksanaan evaluasi program, guru dan karyawan dibutuhkan tolok ukur atau standar yang biasa dijadikan alat untuk menilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang guru atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kriteria yang dijadikan tolok ukur adalah bagaimana proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Bagaimana seorang guru dalam praktek mengajar di dalam kelas, apakah sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran atau tidak. Kemudian apakah administrasinya atau kelengkapan perangkat pembelajaran sudah sesuai yang dibutuhkan. Apabila masih ditemukan kekurangan dalam penilaian kinerja maka akan diadakan umpan balik oleh penilai kepada ternilai. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa SMAIT Bait Et-Tauhied menggunakan salah satu dari metodenya Siagian, yaitu metode evaluasi lapangan, dimana pihak penilai itu turut langsung ke lapangan melakukan penilaian kepada ternilai yaitu para guru. Kemudian hasil penilaiannya disampaikan kepada kedua belah pihak yaitu kepada atasan langsung atau kepada guru yang dinilai.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pengawasan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di SMAIT Bait Et-Tauhied sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)

Perencanaan SDM yang dilakukan di SMAIT Bait Et-Tauhied yaitu proses perencanaan SDM Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak. Kegiatan menganalisis ini menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan dibantu beberapa orang yang ditunjuk dalam manajemen sekolah yang dalam hal ini adalah pengurus komite, waka (wakil kepala sekolah), Kepala TU serta bendahara juga diikutsertakan.

2. Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*)

Rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia di SMAIT Bait Et-Tauhied menjadi 2 yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dari

sumber internal dan eksternal. Untuk proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dari sumber eksternal yaitu tenaga kerja tidak tetap yang belum menjadi guru atau karyawan di SMAIT Bait Et-Tauhied dengan melalui beberapa proses

3. Pengembangan sumber daya manusia (*Personnel Development*)
Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMAIT Bait Et-Tauhied yaitu dengan menggunakan 2 pendekatan yaitu pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja (*On the Job Training*) dan Pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja (*Off the Job Training*).
4. Pemeliharaan Tenaga Kerja (*Personnel Maintenance*)
Kompensasi di SMAIT Bait Et-Tauhied yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu GTY, GTT dan PTY, PTT dibayar melalui dana komite dan sebagian dari dana BOS. Untuk kompensasi tidak langsung bagi GTY, GTT dan PTY, PTT yaitu berupa mendapatkan tunjangan struktural, mengajar ekstrakurikuler, honor kepanitiaan, THR, dan sebagainya.
5. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*)

Promosi adalah proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara struktural dalam organisasi perusahaan. Demosi adalah penurunan tenaga kerja pada bagian kerja yang lebih rendah yang biasanya disebabkan karena adanya penurunan kualitas tenaga kerja dalam pekerjaannya

6. Evaluasi Kerja (*Work Evaluation*)
Evaluasi atau penilaian yang dilaksanakan di SMAIT Bait Et-Tauhied adalah sistem tahunan yaitu evaluasi yang dilakukan dalam setiap satu tahun sekali. Evaluasi yang diterapkan di SMAIT Bait Et-Tauhied yaitu dengan kegiatan supervisi (kunjungan dari kelas ke kelas) oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk sebagai tim penilai yaitu wakil kepala sekolah.

SARAN

Rekomendasi artikel ini manajemen sumber daya manusia memang bukanlah perkara mudah untuk dilaksanakan karena pada dasarnya manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu dibutuhkan keterlibatan pihak terkait guna terlaksananya pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan mutu guru. Untuk dapat ikut serta dalam mencapai visi, misi, dan tujuan Lembaga pendidikan sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin H., John & Joice E, A. Russel. 2003. *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Eliyanto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Esther Kembauw, *et al.* 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit Widina Bhakti Persada: viii + 236 hlm.
- Faizal R.S., & R. Rustandi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Jurnal Manajemen Dakwah* 5 (4): 375 – 396.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K.,

- Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In S. S. Atmodjo (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, B. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Hasibuan, M. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, A. 2017. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisas. *Jurnal Warta Dharmawangsa* 1 (51): 1—11.
- Gaspersz, V. 2002. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. 2018. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. New York: Sage Publications.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmah U, S. Ahmad, S. Eddy. 2020. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Juornal of Education Research* 1 (3): 226 – 236
- Rifa, Yasri. “Analisis Metodologi Penelitian Kulitatif dalam Pengumpulan Data di Penelitian Ilmiah pada Penyusunan Mini Riset.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 1, no. 1 (2023): 31–37.
- Rusby, Z. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawaliipers. Bandung: V + 381 hlm.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Alfabeta, Bandung: x + 490 hlm
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyani, A.T. & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Garaha Ilmu, Yogyakarta: xiv + 317 hlm.
- Qomar, M. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Sule, E. T & Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi 1*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori Psikologi Hukum Ketenagakerjaan Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.