

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK
SEKOLAH PAUD TAHFIDZ

Munib, Siti Farida, Afifatun Nisa'

Dosen dan Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam (IAI) Nazhatut

Thullab Sampang

Email: munib.cahayailmu@gmail.com

faridaisme@gmail.com

afiefatunnisa@gmail.com

Abstrak:

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan sangatlah penting fungsinya bagi keberhasilan lembaga pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai pada akhirnya berhenti melalui proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan/pengembangan dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan substansi penting dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka ada empat permasalahan yang menjadi kajian pokok dalam penelitian ini, yaitu: *Pertama*, Bagaimana Proses Perencanaan Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab, *Kedua*, Bagaimana Proses Rekrutmen Dan Seleksi Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab, *Ketiga*, Bagaimana Proses Pengembangan Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab, dan yang *Keempat*, Bagaimana Proses Evaluasi Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis diskriptif. sumber data yang di peroleh melalui wawancara observasi dan dokumentasi. Informannya adalah kepala sekolah dan guru. Sedangkan pengecekan keabsahan data dilakukan melalui perpanjaangan kehadiran peneliti di lapangan, observasi yang diperdalam, dan triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama* proses perencanaan yang dilakukan pihak sekolah dengan membuat jadwal terlebih dahulu tentang semua kebutuhan tenaga didik dan untuk calon tenaga didik baru seperti beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh calon tenaga didik baru. *Kedua* proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pihak sekolah kurang sesuai dengan prosedur manajemen akan tetapi disana melalui proses kriteria khusus yang dilakukan pihak sekolah dengan diperkuat filling dari kepala sekolah. *Ketiga* proses pengembangan berupa pelatihan selalu diikutkan dalam pelatihan apapun dan dimanapun, tetapi melihat

jarak pelatihan pihak sekolah hanya membagi beberapa guru untuk pelatihan yang jarak jauh, seperti Surabaya, Jakarta, Tangerang, Sidoarjo. Tapi untuk pelatihan yang daerah Sampang selalu diikuti semua mengingat biaya untuk pelatihan Tahfidz tidak murah. *Keempat* dalam proses Evaluasi setiap bulan rutin evaluasi dengan guru-guru dan kepala sekolah membahas kendala kesulitan dan hasil kinerja guru. Sehingga bisa menemukan jalan keluar.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik.

Abstract:

Human Resource Management Education is very important in its function for educational institutions. Education Human Resource Management is an activity that must be carried out from the time the teaching and education personnel enter an educational organization until it finally stops through the planning, recruitment, selection, placement, compensation, award, education and training / development and dismissal process of teaching staff and education. Human Resources (HR) is an important substance in the organization. Based on this, there are four problems that become the main study in this research, namely: First, how is the planning process in Tahfidz Hidayatut Thullab PAUD school, second, how is the recruitment and selection process at Tahfidz Hidayatut Thullab PAUD school, third, how is the development process in Tahfidz Hidayatut Thullab PAUD School, and the fourth, How is the Evaluation Process at Tahfidz Hidayatut Thullab PAUD School.

This research uses a qualitative approach with a descriptive type. Sources of data obtained through interviews, observation and documentation. The informants are the principal and teacher. Meanwhile, checking the validity of the data was carried out through increasing the presence of researchers in the field, deepening observations, and triangulation.

The results showed that: First, the planning process carried out by the school by making a schedule in advance of all the needs of students and for prospective new students, such as several criteria that must be met by prospective new students.

Both the recruitment and selection processes carried out by the school were not in accordance with management procedures but there was a special criteria process carried out by the school with reinforced filling from the school principal. The third development process in the form of training is always included in any training and anywhere, but seeing the training distance, the school only divides a few teachers for training that are far away, such as Surabaya, Jakarta, Tangerang, Sidoarjo. As for the training held in the Sampang area, everyone is always included considering that the cost of Tahfidz training is not cheap. Fourth, in the evaluation process, every month, routine evaluations with teachers and school principals discuss obstacles, difficulties and teacher performance results. So that they can find a way out.

Keywords: Management, Human Resources, Educators.

Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan orang dewasa (pendidik) dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia yang paripurna sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹ Pendidikan merupakan suatu proses integral yang melibatkan berbagai faktor, di antaranya tujuan pendidikan, pendidik, peserta didik, alat pendidikan, dan lingkungan. Kelima faktor tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan atau berjalan sendiri-sendiri. Tetapi harus berjalan secara bersama, komplementer, dan berkesinambungan. Kelima faktor tersebut memiliki peranan yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan sehingga pendidikan sangat tergantung kepada kelima faktor tersebut.² Ilmu pengetahuan tidak pernah putus dari kepentingan manusia sebagai bekal dan alat untuk mempermudah melanjutkan kehidupannya di muka bumi.³ Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Misalnya, sekolah. Selain itu kepala sekolah dan guru merupakan penggerak utama yang berpengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan sekolah. Tanpa adanya peran guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar nasional pendidikan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bab 1 Diketentuan Umum Pasal 1 Dalam Undang-Undang ini yang di maksud dengan (1) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴ Dan di Bab II Kedudukan, Fungsi Dan Tujuan Pasal 2 menjelaskan (1) Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang di angkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (2) Pengakuan kedudukan guru sebagai

¹ Kompri. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015) hlm. 15

² Ibid. 16

³ Hasan Basri . *Ilmu Pendidikan Islam*. (Bandung; Pustaka Setia, 2010) hlm.15

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 14 2005 Tentang Guru dan Dosen

tenaga profesional sebagaimana di maksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikasi pendidik.⁵ Pasal 4 menjelaskan Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁶ Dan Pasal 6 menjelaskan Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.⁷ Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif, terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi ini integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.⁸ Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan sangatlah penting fungsinya bagi keberhasilan lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai pada akhirnya berhenti melalui proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan/pengembangan dan

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia

⁶ Ibid

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP 2012) hlm.3

⁸ Ibid. 4

pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan substansi penting dalam organisasi.⁹

Ketatnya persaingan pendidikan tentu sangat disadari oleh para tenaga pendidik, dan ini yang menjadi alasan untuk para lembaga dalam meningkatkan kualitas sekolah, ditambah dengan letak geografis sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab yang berada di tengah pedesaan, yang juga berpengaruh dalam meningkatkan kualitas sekolah. Maka diperlukan adanya perencanaan yang bagus, dan program yang bagus sehingga nantinya akan menghasilkan hasil pendidikan yang berkualitas. Setelah terjun ke lapangan dan melakukan pengamatan awal sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab dalam memberikan program Tahfidz Al-quran dimulai dari tersedianya Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik yang berkualitas, selain itu dimulai dari proses perencanaan terlebih dahulu, perekrutan dan seleksi, pengembangan dan evaluasi. Sehingga dengan semua tahapan tersebut menghasilkan sumber daya manusia yang bagus, menciptakan program-program yang bagus, dan mencetak siswa yang berkualitas.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Guba penelitian kualitatif atau *naturalistic inquiry* adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁰ Penulis lebih memilih pendekatan kualitatif dikarenakan pendekatan tersebut lebih bersifat relatif dan penulis dapat menuangkan segala hal yang dikehendaki selama hal tersebut tidak menyimpang dari sesuatu yang diteliti.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yang berusaha mendipeneliti suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang, penelitian diskriptif memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendipeneliti peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa

⁹ Imam Gunawan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017) hlm.129

¹⁰ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, (Bandung : PT Refika Aditama , 2012) hlm. 181

memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel.¹¹

Penelitian ini pada dasarnya merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data, menyajikan informasi, untuk kemudian mendepelintikan keadaan sebenarnya yang terjadi dilapangan mengenai "Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab" dan kemudian menarik kesimpulan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pembahasan dan hasil Penelitian

Penertian, Tujuan dan Fungsi Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *manajer* yang artinya menangani. Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengurus, mengatur, mengendalikan, menangani, mengelola, mengurus, menjalankan, melaksanakan, melaksanakan, memimpin. Dalam buku yang ditulis Made Pidarta dijelaskan bahwa menurut pendapat Terry "Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri atas dasar perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen menurut beberapa ahli: Menurut Marry Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Andrew F. Sikula mengemukakan bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan

¹¹ Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian*, (jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2011) hlm. 34

berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.¹²

Jadi manajemen hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna hasil dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Adapun unsur manajemen itu terdiri dari: (1) Man (Sumber Daya Manusia) Sumber daya manusia adalah faktor yang paling vital dan menentukan dalam manajemen. Manusia yang membuat perencanaan dan sekaligus melaksanakan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya manusia maka tidak akan ada perencanaan dan proses kerja dalam manajemen. Bahkan dalam dunia yang serba otomatis tidak ada organisasi manapun yang dapat berkembang tanpa sumber daya manusia. Pada unsur sumber daya manusia ini harus diperhatikan beberapa hal, yaitu: (a) Jumlahnya harus sesuai dengan kebutuhan dan formasi persyaratan, seperti keahlian, kemampuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman. (b) Kompensasi, seperti pimpinan, pelaksana, bagian teknis, administrasi. (2) Money (uang) Untuk menjalankan aktivitasnya, manajemen membutuhkan biaya, baik untuk pembelian, perawatan alat-alat, pembelian bahan baku / material, pembayaran gaji tenaga kerja dan lain sebagainya. Pengelolaan uang yang baik akan berpengaruh terhadap sukses tidaknya sebuah manajemen yang dilakukan. Oleh karena itu pengelolaan itu harus dilakukan secara rasional agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai. (3) Materials (bahan baku) Untuk memproduksi suatu barang, perusahaan membutuhkan bahan baku. Ketersediaan bahan baku sangat vital dalam proses produksi, baik berupa bahan setengah jadi maupun bahan jadi. Untuk bisa memproduksi barang yang baik sesuai dengan keinginan, selain dibutuhkan manusia yang ahli di bidangnya juga harus menggunakan bahan atau materi-materi yang baik dan berkualitas. (4) Machiner (mesin) Mesin digunakan dalam proses pengelolaan bahan baku menjadi barang jadi. Mesin dan peralatan kerja lainnya sangat dibutuhkan untuk memudahkan pekerjaan yang sulit menjadi lebih cepat dan efisien, serta berperan dalam meningkatkan hasil dan keuntungan. Dengan perkembangan teknologi, menggunakan mesin semakin canggih dan

¹² Leny Marlina MSDM dalam pendidikan. Istinbath/No 15/Th XIV (Juni 2015). Hlm. 127.

modern sehingga bisa meminimalisir kesalahan dalam proses produksi dan pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif dengan hasil lebih banyak. (5) Methods (metode) Dalam manajemen diperlukan adanya beberapa metode untuk menentukan bagaimana suatu pekerjaan dapat dilakukan. Serangkaian prosedur dan instruksi ditetapkan dengan mempertimbangkan pada tujuan yang hendak dicapai, fasilitas yang tersedia. (6) Market (pasar) Untuk bisa memasarkan hasil produksinya dengan baik, perusahaan wajib memahami pemasaran dengan baik. Pemasaran produk sangat penting untuk kelangsungan proses produksi dari perusahaan itu sendiri. Proses produksi suatu barang akan berhenti apabila barang-barang yang diproduksi tidak laku atau tidak diminati oleh konsumen. Artinya pasar sangat penting untuk dikuasai demi kelangsungan proses produksi perusahaan.¹³

Pengertian, Fungsi dan Tujuan Manajemen SDM

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada di muka bumi. Karena pada dasarnya semua ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini memang sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawaban kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.¹⁴

Kualitas SDM tidak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga mengembangkan nilai-nilai rohani yaitu berupa iman dan takwa. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan SDM sangat penting, tidak hanya terbatas terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi saja, namun demikian, pengembangan SDM juga mencakup dimensi spiritual keagamaan.¹⁵ Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya

¹³ <http://jurnalmanajemen.com/unsur-manajemen/>

¹⁴ Miftahol Arifin . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kopertaris IV Press, 2015), hlm. 9

¹⁵ Ibid. 11

sebagai *human resource* pembangunan. Pentingnya sumber daya manusia ini. Perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan islam.

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), Manajemen Personalia, Manajemen Kepegawaian, Manajemen Perubahan, Manajemen Tenaga Kerja, Administrasi Personalia (kepegawaian) dan Hubungan Industri. Pengertian Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah "*manajemen*" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya *memenage* (mengelola) sumber daya manusia.¹⁶ Oleh sebab itu MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi, yang bersangkutan.¹⁷

Manajemen Sumber Daya Manusia suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif secara dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan, masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.¹⁸ Sementara itu Shhuler. Mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

¹⁶ M Nazar Almasri MSDM: Implementasi dalam pendidikan islam jurnal penelitian sosial keagamaan Vol: 19, No. 2 (Juli-Desember 2016) hlm. 135

¹⁷ Lijen Poltak Sinambela , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta PT: Bumi Aksara 2016) hlm. 8.

¹⁸ Yulius Eka Agung Seputra, *Manajemen dan Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014) hlm. 3

merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan efisien dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.¹⁹

Tujuan Manajemen MSDM Werther dan Daviz menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain: (1) Tujuan Kemasyarakatan, setiap organisasi apapun tujuannya harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, disamping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi yang mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.²⁰ (2) Tujuan Organisasi, untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir dari suatu proses, melainkan suatu penggerak atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.(3) Tujuan Pribadi, kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi.²¹

Fungsi MSDM dibagi menjadi dua bagian yaitu fungsi manajerial dan operasional. Tugas pokok dan fungsi MSDM adalah memanaj SDM atau staf

¹⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP 2012) hlm. 6

²⁰ M Nazar Almasri MSDM: Impentasi dalam pendidikan islam jurnal penelitian sosial keagamaan Vol.19, No.2 (juni-desember 2016) . hlm. 137.

²¹ Ibid .138.

organisasi atau perusahaan secara efektif dan agar SDM sebagai staf dengan SDM sebagai manajemen dapat menumbuhkan sebagai sikap saling memuaskan dalam hal tugas-tugasnya yang telah tertuang dalam tugas pokok dan fungsi masing-masing individu dalam perusahaan. MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang kajiannya khusus pada SDM. Fungsi Manajemen SDM sama dengan fungsi manajemen secara umum yaitu: Fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*). Fungsi operasional, meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Berbagai kegiatan dalam rangkaian Manajemen SDM seperti dikemukakan diatas apabila telah terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dan SDM yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan organisasi, akan tetapi menciptakan kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya²².

Pengertian Tenaga Pendidik

Secara umum pendidik adalah orang yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik, sementara itu secara khusus, pendidik dalam perspektif pendidikan islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensinya, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik sesuai dengan ajaran-ajaran islam. Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa pendidik dalam perspektif pendidikan islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya perkembangan jasmani, dan rohani peserta didik agar mendapat tingkat kedewasaan sehingga ia mampu menunaikan tugas-tugas kemanusiannya.²³ Pendidik disebut juga dengan guru, merupakan unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur

²² Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2016) hlm. 44.

²³ Bukhari Umam, *Pendidikan Dalam Perspektif Hadis*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012) hlm. 68.

manusia yang diharapkan kehadiran dan perannya dalam pendidikan sebagai sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal disekolah. Hal ini tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru.²⁴

Pengembangan dan Evaluasi MSDM

Hameed dan waheed (2011) menjelaskan bahwa salah satu sistem sumber daya manusia yang paling penting adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Ini adalah inti dari sistem sumber daya manusia manajemen.²⁵ Pengembangan berarti untuk mengembangkan kemampuan seorang karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan pegawai dirasa semakin penting mamfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi atau lembaga yang sejenis. Setiap personal organisasi atau lembaga dituntut agar dapat berkerja efektif, efesien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing organisasi atau lembaga semakin besar²⁶. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.²⁷

Evaluasi adalah suatu proses identifikasi untuk mengukur/menilai apakah suatu kegiatan atau program yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan atau tujuan yang ingin dicapai.²⁸ Tujuan Evaluasi dilakukan bukan tanpa tujuan, tetapi ada hal-hal yang ingin dicapai melalui kegiatan ini. Secara khusus, adapun beberapa tujuan evaluasi adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui seberapa baik tingkat penguasaan seseorang terhadap kompetensi yang telah ditetapkan.(2)

²⁴ Hasan Basri , *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia , 2017) hlm .57

²⁵ Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, (Bandung: Alberta, 2015) hlm,72

²⁶ Leny Marlina MSDM dalam pendidikan Istinbath/No 15/Th XIV (juni 2015) hlm. 11.

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP 2012) hlm . 62

²⁸ <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-evaluasi.html>

Untuk mengetahui apa saja kesulitan yang dialami seseorang dalam kegiatannya sehingga dapat dilakukan diagnosis. (3) Untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas suatu metode, media, dan sumber daya lainnya dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Evaluasi Kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan atau organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. dengan demikian, evaluasi kinerja berarti memberi nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan untuk itu diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan.²⁹

Proses Perencanaan, Rekrutmen dan Seleksi MSDM Tenaga Pendidik

Proses perencanaan adalah inti dari manajemen, baik itu manajemen organisasi ataupun manajemen pendidikan. Lembaga pendidikan tentunya harus mempunyai manajemen yang baik salah satunya adalah proses perencanaan yang mana ini menjadi proses yang awal dalam manajemen. Dan segala sesuatu yang dilakukan oleh suatu lembaga tentu melalui tahapan perencanaan terlebih dahulu baik itu perencanaan tenaga pendidik ataupun perencanaan peserta didik. Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala sekolah dan guru-guru di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab, bahwa proses perencanaan yang mereka lakukan dalam perencanaan tenaga pendidik adalah kepala sekolah membuat jadwal terlebih dahulu tentang apa yang dibutuhkan, seperti kebutuhan guru, kebutuhan yang harus dipenuhi bagi calon tenaga didik lalu mereka rapatkan dan musyawarahkan bersama guru-guru yang lain. Dalam perencanaan tenaga didik baru pihak sekolah memiliki beberapa kriteria yang dianggap mampu untuk mengajar disana seperti sabar dan semangat mengajar. Itu menjadi perencanaan awal dalam proses perencanan calon tenaga didik baru. Berdasarkan hasil

²⁹ Masram "*Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*" (Sidoarjo : Zifatama Publisher 2017) hlm. 34

wawancara bahwa proses perencanaan di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab kurang sesuai dengan teori yang di sebutkan oleh peneliti, yaitu: Definisi perencanaan sumber daya manusia adalah³⁰ (1) menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan strategis. (2) proses untuk memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia dari suatu organisasi yang diidentifikasi dan rencana dibuat untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Perencanaan sumber daya manusia didasarkan keyakinan bahwa SDM itu adalah orang.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, karena perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian yang memungkinkan para pembuat keputusan menggunakan sumber daya manusia secara terbatas.³¹ Menurut pandangan peneliti bahwasannya proses perencanaan yang sudah dilakukan oleh sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab Bepelle Robatal Sampang memiliki perbedaan dengan teori. Disana pihak sekolah selalu melakukan perencanaan terlebih dahulu baik itu perencanaan tenaga pendidik, seperti kebutuhan guru, semuanya diutarakan. Dan perencanaan calon tenaga pendidik baru Dengan seperti itu apa yang dilakukan dan dibutuhkan oleh sekolah semuanya sudah terencana sebelumnya. Dan ini tidak menimbulkan kesalah fahaman antara kepala sekolah dan guru-guru yang lain.

Proses Rekrutmen Dan Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik lembaga pendidikan pasti tidak terlepas dari tenaga pendidik dan peserta didik, tenaga pendidik yang berkualitas sangat berperan dalam proses belajar mengajar yang baik. Setiap lembaga pendidikan mempunyai kriteria khusus dalam proses penerimaan tenaga didik baru, yang intinya sama, yaitu ingin memiliki tenaga didik yang berkualitas. Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala sekolah dan guru-guru di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab, bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang mereka lakukan adalah tidak melalui pendaftaran ataupun melalui tes. Untuk calon tenaga didik baru pihak sekolah yaitu kepala sekolah yang menentukan sendiri siapa yang akan mengajar

³⁰ Nurul Ulfatin , *Manajemen Sumber Daya Manusiai Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT RajagraFindo Persada, 2016) hlm . 30

³¹ Ibid . 31.

disini. Walaupun tidak ada pendaftaran ataupun tes tulis tapi kepala sekolah menggunakan kriteria khusus bagi calon tenaga didik yaitu harus sabar, telaten, dan semangat dalam mengajar. Yang di perkuat oleh filling kepala sekolah. Kriteria itulah yang beliau anggap sebagai syarat untuk bisa mengajar disana. Lulusan dari mana, jurusan apa itu tidak menjadi prioritas. Karena tenaga didik disana ada yang hanya lulusan SMA. Berdasarkan hasil wawancara diatas rekrutmen dan seleksi di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab kurang sesuai dengan teori manajemen. Bahwa untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau lembaga, salah satunya adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas dan kuantitasnya.³² Sedangkan Seleksi adalah Proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar.³³ Menurut pandangan peneliti bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan oleh pihak sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab kurang sesuai dengan teori manajemen yang ada, rekrutmen dan seleksi seharusnya melalui tahapan prosedur manajemen yaitu pendaftaran, riwayat hidup dan lain sebagainya akan tetapi di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab dalam merekrut tenaga didik baru yaitu harus memenuhi beberapa kriteria yang menjadi tolak ukur bagi tenaga pendidik, dan diperkuat oleh filling kepala sekolah. Artinya walaupun secara prosedur manajemen rekrutmen dan seleksi di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab tidak sesuai tetapi pihak sekolah memiliki kriteria khusus yang diperkuat dengan filling. Sehingga para tenaga pendidik yang diterima disana sudah sesuai dengan kriteria rekrutmen dan seleksi yang dimiliki pihak sekolah. Dan pihak sekolah menyampaikan bahwa walaupun proses rekrutmen dan seleksinya tidak melalui prosedur manajemen yang seharusnya,

³² Liga Suryadana , *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, (Bandung: Alberta, 2015) hlm . 49

³³ M Nazhar Almasri MSDM: Implementasi dalam pendidikan islam jurnal pendidikan sosial keagamaan Vol. 19, No.2 (juni-desembar 2016) hlm. 141.

tetapi proses belajar mengajar disana tidak mengalami suatu permasalahan yang besar, dan tetap berjalan seperti biasa.

Proses Pengembangan dan Evaluasi MSDM Tenaga Pendidik

Proses pengembangan bagi tenaga pendidik yang berupa pelatihan memanglah harus dilakukan mengingat perkembangan teknologi dan zaman yang semakin berkembang, pelatihan sangat berpengaruh bagi tenaga pendidik, baik dari dia mengajar, dia berbicara, dan dia bersikap. Pelatihan bagi tenaga pendidik sangat besar pengaruh yang akan di peroleh baik bagi sekolah ataupun bagi tenaga pendidik tersebut. Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala sekolah dan guru-guru di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab bahwa, pelatihan pengembangan bagi tenaga pendidik sangat perlu dilakukan untuk menambah wawasan, keilmuan, dan cara mereka mengajar, mengingat perkembangan zaman yang semakin berkembang tentu pelatihan sangat penting dilakukan. Disekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab selalu mengikutkan para tenaga pendidiknya apabila ada pelatihan baik itu pelatihan membaca Al-Quran, pelatihan menghafal Al-Quran Metode Tabarak, dan lain sebagainya baik itu di daerah Sampang ataupun luar kota seperti Jakarta, Sidoarjo, Surabaya, Tanggerang, walaupun terkadang dana menjadi penghambat bagi mereka untuk bisa diikutkan semua dalam pelatihan, karena memang pelatihan untuk tahfidz tidak murah Dan ini alasan kenapa sekolah PAUD tahfidz hanya membagi beberapa tenaga pendidiknya apabila pelatihan diluar kota. Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa pengembangan di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab sesuai dengan teori yaitu: Hameed dan waheed (2011)³⁴ menjelaskan bahwa salah satu sistem sumber daya manusia yang paling penting adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Ini adalah inti dari sistem sumber daya manusia manajemen. Pengembangan berarti untuk mengembangkan kemampuan seorang karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan pegawai dirasa semakin penting mamfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi atau lembaga yang sejenis. Setiap personal

³⁴ Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, (Bandung: Alberta, 2015) hlm,72

organisasi atau lembaga dituntut agar dapat berkerja efektif, efesien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing organisasi atau lembaga semakin besar. Menurut pandangan penliti program pengembangan yang berupa pelatihan yang diberikan kepada guru-guru disana di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab sudah berjalan dengan baik, yaitu dengan selalu diikutkannya pelatihan kepada guru-guru, ini menjadi suatu hal yang sangat baik dan harus selalu di tingkatkan karena mamfaat yang di dapat baik bagi tenaga pendidik dan lembaga sangat besar. Dibuktikan dengan bertambahnya setiap tahun calon siswa yang mendaftar.

Proses Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik adalah proses untuk menilai apakah program yang sudah di rencanakan dan dijalankan sudah berjalan dengan baik apa tidak. Evaluasi bagi lembaga pendidikan menjadi hal yang tidak boleh diabaikan karena mencakup banyak aspek salah satunya hasil kinerja guru, kesulitan yang dirasakan guru, dan hambatan yang dialami guru. Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala sekolah dan guru-guru di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab bahwa, Dengan adanya evaluasi dapat diketahui sejauh mana hasil kinerja guru yang telah terlaksa dan tidak, dan juga hasil pengembangan (pelatihan) guru dapat diketahui apakah ada peningkatan bagi guru atau tidak. Berdasarkan hasil wawancara diatas evaluasi di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab sesuai dengan teori bahwa:³⁵ Evaluasi adalah suatu proses identifikasi untuk mengukur/menilai apakah suatu kegiatan atau program yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan atau tujuan yang ingin dicapai.

Evaluasi dilakukan bukan tanpa tujuan, tetapi ada hal-hal yang ingin dicapai melalui kegiatan ini. Secara khusus, adapun beberapa tujuan evaluasi adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui seberapa baik tingkat penguasaan seseorang terhadap kompetensi yang telah ditetapkan. (2) Untuk mengetahui apa saja kesulitan yang dialami seseorang dalam kegiatannya sehingga dapat dilakukan diagnosis. (3) Untuk mengetahui tingkat efesiensi dan efektivitas suatu metode, media, dan sumber daya lainnya dalam melaksanakan suatu kegiatan. Menurut pandangan peneliti proses evaluasi yang dilakukan oleh sekolah PAUD

³⁵ <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-evaluasi.html>

Tahfidz Hidayatut Thullab sudah berjalan seharusnya, dengan rutin setiap bulan melakukan evaluasi. Evaluasi memang perlu dilakukan mengingat mamfaat yang di peroleh bagi pihak-pihak baik guru dan kepala sekolah sangat besar, evaluasi memang seharusnya membahas hasil kinerja guru, kesulitan yang dirasakan, hambatan yang didapat semuanya bisa dicarikan solusi saat evaluasi, evaluasi juga tidak hanya mendengar keluhan-keluhan dari para guru tetapi juga mencarikan jalan keluar.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dari yang telah dibahas di atas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab Bepelle Robatal Sampang. Dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Proses Perencanaan Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab. Proses Perencanaan di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab telah berjalan dengan baik, yaitu kepala sekolah dalam melakukan perencanaan dengan membuat jadwal terlebih dahulu yaitu kepala sekolah tentang kebutuhan tenaga didik, apa yang diinginkan tenaga pendidik dan yang dibutuhkan oleh sekolah lalu dirapatkan dan di musyawarahkan bersama guru-guru. Karena setiap perencanaan yang kita buat semua harus sesuai dengan keadaan dilapangan. (2) Proses Seleksi Dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab. Proses seleksi dan rekrutmen di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab adalah pihak sekolah tidak melakukan proses seleksi dan rekrutmen secara prosedural manajemen, yaitu dalam proses penerimaan tenaga pendidik baru pihak sekolah tidak melalui proses pendaftaran, tes, dan sebagainya. Tetapi pihak sekolah dalam merima tenaga didik baru menggunakan beberapa kriteria khusus yang di anggap mampu oleh kepala sekolah yaitu seperti sabar, telaten, semangat mengajar, yang itu semua diperkuat oleh filling kepala sekolah yaitu dengan melalui pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Jika filling dirasa bagus dan sesuai dengan kriteria yang di tetapkan sekolah maka bisa dilakukan rekrutmen tenaga didik baru. Walaupun secara prosedur perekrutan dan sleksi tenaga didik secara manajemen kurang sesuai tetapi sekolah Tahfidz Hidayatut

Thullab mampu merekrut tenaga pendidik yang memiliki kriteria yang di anggap mampu oleh pihak sekolah.(3) Proses Pengembangan Tenaga Pendidik Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab. Dalam proses pengembangan di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab, pihak sekolah selalu mengikutkan pelatihan bagi semua tenaga pendidik. Baik di daerah Sampang ataupun di luar kota, seperti di Jakarta, Tangerang, Sidoarjo, Surabaya. Tetapi dilihat jaraknya terlebih dahulu, apabila pelatihannya di daerah Sampang pihak sekolah mengikutkan semua tenaga pendidik, tetapi apabila pelatihannya diluar kota pihak sekolah membagi tenaga pendidik yaitu dengan bergantian, mengingat biaya untuk pelatihan tahfidz tidak murah. Walaupun bergantian tenaga didik ynag lain juga akan mendapatkan ilmu dari pelatihan tersebut karena akan diadakan rapat tentang hasil pelatihan tersbut.(4) Proses Evaluasi Tenaga Pendidik Di Sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab. Dalam proses evaluasi di sekolah PAUD Tahfidz Hidayatut Thullab, pihak sekolah selalu melakukan evaluasi setiap bulan dengan para tenaga pendidik untuk membahas hasil kinerja dari para tenaga pendidik, dalam kinerja para tenaga pendidik apabila ada kesulitan, dan hambatan yang dirasakan oleh tenaga pendidik diutarakan dalam rapat evaluasi sehingga dapat mencari jalan keluar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Miftahol. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kopertaris IV Press, 2015.
- Almasri M Nazar, MSDM: Implementasi dalam pendidikan islam jurnal penelitian sosial keagamaan Vol: 19, No. 2 (Juli-Desember 2016)
- Basri Hasan , *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia , 2017)
- Gunawan Imam, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Masram *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher: 2017.
- Marlina Leny MSDM dalam pendidikan. *Istinbath/No 15/Th XIV*(Juni 2015)
- Noor Juliansyah, *Metodelogi Penelitian*, (jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2011)
- Riniwati Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya, 2016.
- Seputra Yulius Eka Agung. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Sinambela Lijen Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT: Bumi Aksara, 2016.
- Suharsaputra Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Tindakan*. Bandung : PT Refika Aditama , 2012.
- Suryadana Liga *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alberta, 2015.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2012.
- Ulfatin Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusiai Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Umam Bukhari. *Pendidikan Dalam Perspektif Hadis*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.