

BENTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENSUKSESKAN DUNIA PENDIDIKAN

Qomaruddin

ABSTRAK

Qomaruddin: *pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.*

Mutu pendidikan berbanding lurus dengan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam hal ini kepala sekolah beserta guru yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar. Secara umum pelaksanaan pengembangan manajemen sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari aspek pengelolaan sekolah sudah ada perubahan yang mampu dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. pelaksanaan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan seperti: kepala sekolah menerapkan pembelajaran kurikulum K13 yang terbaru, kepala sekolah menerapkan metode pembelajaran berbasis IT dan, semua guru sudah mengikuti pelatihan kurikulum 2013 dan bersertifikat, semua guru sudah mempunyai sertifikat sebagai guru profesional yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang.

ABSTRACT

Qomaruddin: human resources management development in improving the quality of education.

In general, the quality of education is directly proportional to the quality of human resource management in this case the principal and teachers are directly involved in the teaching and learning process. In general, the implementation of human resources management development has been going well. Judging from the aspect of school management, there is a change that can be done by the headmaster as the leader of education. The implementation of human resources management development in improving the quality of education in MI Assa'diyah, such as: the principal apply the latest K13 curriculum learning, the principal apply the method of learning IT-based and salafi-characterized, all teachers have attended the 2013 and certified curriculum training, all teachers are certified as professional teachers issued by authorized institutions.

PENDAHULUAN

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995), Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.¹

Manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Dalam sebutan manajemen personalia terkandung pengertian bahwa personalia atau karyawan itu hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Adapun dalam sebutan manajemen sumber daya manusia terkandung pengertian bahwa sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan itu merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, yang harus dipelihara, dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan diangkat harkatnya, tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga di anggap sebagai subjek yang berperan untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan².

Upaya peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan, dari tataran pemerataan pasif menuju pada tataran aktif, merupakan tugas besar dan memerlukan waktu yang relatif panjang, karena menyangkut pendidikan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011) cet. 3, hlm. 6

² Ibid.

bangsa secara keseluruhan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus diupayakan melalui proses pendidikan yang baik, terarah serta berkesinambungan. Kegagalan pendidikan akan sangat besar pengaruhnya bagi kehidupan suatu bangsa. Salah satu tujuan nasional kita sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alenia 4 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Terpukunya kualitas SDM Indonesia sebagai hasil pendidikan merupakan konsekuensi dari kesalahan model pembangunan yang hanya menekankan pada aspek pertumbuhan ekonomi, sementara sektor sosial dianggap sebagai sektor pinggiran yang tidak memberikan sumbangan yang berarti atau bahkan hanya pemborosan terhadap pengeluaran Negara.³

Dampak dari minimnya dana pendidikan bukan hanya terhadap buruknya infrastruktur pendidikan tetapi juga kualitas dan rasio SDM guru yang berperan penting dalam pengembangan kualitas pendidikan. Lemahnya pembangunan pendidikan tidak saja berakibat pada kesenjangan kesempatan pendidikan bagi masyarakat tetapi juga rendahnya kualitas SDM hasil (output) pendidikan.

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah dengan tujuannya.

Sebagaimana kita ketahui pengelolaan pendidikan yang ujung tombaknya adalah sekolah, dalam pelaksanaannya tidak bisa dilepaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan suatu sekolah adalah keberhasilan

³TOHET, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Guru*, Tesis (Gresik: Pendidikan Islam, Tarbiyah, 2012) hlm. 4

kepala sekolah juga. Kepala sekolah yang berhasil adalah apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai kepala sekolah, sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab dalam mengelola sekolah.⁴

Peningkatan mutu tenaga kependidikan perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) perlu senantiasa dilakukan peningkatan kemampuan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, (2) peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, informal, dan nonformal (3) sesuai dengan prinsip peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based quality management*) dan semangat desentralisasi, sekolah perlu diberi kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan⁵.

Penelitian ini menyerahkan pada aspek manajemen terutama dalam meningkatkan mutu guru, sebab mutu guru yang bersifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut.

Dari pemaparan tersebut diatas, jelaslah bahwa sekolah yang bermutu sangat didambakan masyarakat terutama kualitas bagi anak didiknya. Pengajar yang bermutu akan mampu menciptakan anak didik yang bermutu juga. Sehubungan dengan penelitian di atas yang baik. Dan dalam segi upaya peningkatan mutu pegawainya terutama mutu guru yang dilakukan secara selektif dan sebaik mungkin guna tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.

⁴Ibid. hlm.5-6

⁵ Ibid. Hlm.129-130

A. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki aktifitas- aktifitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktifitas- aktifitas tersebut adalah manajemen. Manajemen bisa dilihat sebagai suatu sistem yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi. Manajemen merupakan suatu proses sedangkan manajer dikaitkan dengan aspek organisasi (orang- struktur- tugas- teknologi) dan bagaimana mengaitkan aspek yang satu dengan yang lain, serta bagaimana mengaturnya sehingga tercapai tujuan organisasi.

Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.⁶

Para ahli masih berbeda pandangan dalam mendefinisikan manajemen, oleh karena itu belum ada definisi yang diterima secara universal. Akan tetapi terdapat konsensus bahwa manajemen menyangkut keterampilan tertentu.

Menurut Nanang Fattah, manajemen diartikan sebagai proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.⁷

Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan

⁶ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.1.

⁷ Ibid. hlm.1.

orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.⁸

Dari beberapa definisi di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan kegiatan melaksanakan fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Sementara itu, Schuler, et al. (1992 : 55), perencanaan SDM memiliki dua hubungan penting dengan lingkungan internal organisasi, yaitu hubungan dengan strategi organisasional dan budaya organisasional. Perencanaan SDM perlu bagi suatu organisasi, supaya organisasi tidak mengalami hambatan bidang SDM dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi dampak perkembangan yang selalu berubah- ubah namun demikian, perencanaan SDM dalam suatu organisasi tidaklah bersifat statis, karena arus perkembangan ilmu, pengetahuan, teknologi, kebutuhan, lingkungan selalu berubah- ubah, maka perencanaan SDM harus dapat mengakomodasi setiap gerak perubahan tersebut bila organisasi yang bersangkutan tidak mau

⁸T. Hani Handoko, *Manajemen*.(BPFE-YOGYAKARTA),ed.2.hlm.8.

ketinggalan. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus mengikuti perkembangan dan tuntutan perusahaan yang selalu berubah.⁹

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi – pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1996), SDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.¹⁰

Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama- sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Dalam sebutan manajemen personalia terkandung pengertian, bahwa personalia atau karyawan itu hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Adapun dalam sebutan MSDM terkandung pengertian bahwa SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan itu merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, yang harus dipelihara, dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Dalam MSDM, karyawan diangkat harkatnya, tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dianggap sebagai subjek yang berperan untuk membentuk tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas

⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011) cet. 3, hal. 33-34

¹⁰*Ibid*, hlm. 6.

akan pekerjaannya. Menurut Umar (1999) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.¹¹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2. Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan berarti bahwa para manajer memikirkan kegiatan-kegiatan mereka sebelum dilaksanakan. Berbagai kegiatan ini biasanya didasarkan pada berbagai metode, rencana atau logika, bukan hanya atas dasar dugaan atau firasat.¹²

Perencanaan SDM dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang pada suatu organisasi, meliputi penyediaan tenaga kerja baru dan pendayaguna yang sudah tersedia.¹³ Sedangkan Terry mendefinisikan bahwa perencanaan adalah proses memutuskan tujuan- tujuan apa yang akan dikejar selama jangka waktu yang akan datang dan apa yang akan

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: kencana 2011) Ed. 1, Cet.3, hlm.5-7

¹² T. Hani Handoko, *Manajemen*.(BPFE-YOGYAKARTA),ed.2.hlm.8.

¹³ Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto,*Manajemen Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: Ardana media.2007) hlm. 13

dilakukan agar tujuan- tujuan cepat tercapai. Dalam hal ini *objective setting* (penyusun tujuan) ditinjau sebagai suatu bagian dari perencanaan.

Fungsi perencanaan dan fungsi- fungsi serta kegiatan- kegiatan manajerial lainnya adalah saling berhubungan, saling tergantung dan saling berinteraksi. Selanjutnya ada dua alasan dasar perlunya perencanaan adalah :

1. *Protective benefits* yang dihasilkan dari pengurangan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan keputusan.
2. *Positive benefits* dalam bentuk meningkatnya sukses pencapaian tujuan organisasi.¹⁴

Dari uraian tentang perencanaan SDM tersebut di atas, maka dapat di fahami bahwa dalam perencanaan terdapat unsur- unsur sebagai berikut:

- a) Pengambilan keputusan untuk memilih dan menetapkan tindakan- tindakan untuk mencapai tujuan.
- b) Orientasi pada perubahan dari keadaan masa sekarang kepada suatu keadaan yang diinginkan di masa datang sebagaimana dirumuskan dalam tujuan yang akan dicapai.
- c) Dilibatkannya sumber- sumber yang ada kedalam suatu proses untuk menentukan dan menemukan masa depan yang diinginkan.
- d) Adanya perkiraan tentang semua kegiatan yang akan diambil atau yang akan dilaksanakan. Perkiraan itu meliputi kebutuhan, kemungkinan- kemungkinan keberhasilan, sumber- sumber yang digunakan, faktor- faktor pendukung dan penghambat, serta kemungkinan resiko dari suatu tindakan.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamaran- lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen. Yaitu seleksi, bukan lagi

¹⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen*.(BPFE-YOGYAKARTA),ed.2.hlm.78

merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak bisa tidak harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Akan tetapi harus ditekankan pula bahwa bergerak atas dasar rencana sumber daya manusia saja tidak cukup betapa pun pentingnya arti rencana itu sebagai titik tolak bertindak. Para manajer yang memimpin berbagai satuan kerja dimana terdapat lowongan juga harus diminta pendapatnya, bahkan juga referensinya, karena merekalah yang akan memperkerjakan tenaga kerja baru itu. Berdasarkan hal itulah lowongan yang terjadi diidentifikasi oleh satuan kerja yang mengelolah sumber daya manusia.¹⁵

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Organisasi/ perusahaan harus dapat melakukan rekrutmen karena secara alamiah terjadi akibat adanya pegawai yang memundurkan diri, pension, tambahan kegiatan (pengembangan) dan lain- lain. Dapat dibayangkan bagaimana kualitas sumber daya manusia suatu organisasi/

¹⁵ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(PT Bumi Aksara, Jakarta),Cet.23.hlm.102

lembaga/ perusahaan kalau ia tidak dapat menjaring calon pegawai yang tidak baik. Oleh karena itu rekrutmen merupakan suatu yang mutlak bagi organisasi (lembaga pendidikan) jika ingin mendapatkan pegawai/karyawan yang berkualitas.

Kegiatan rekrutmen dan seleksi dilaksanakan oleh sekelompok orang atau tim yang memiliki otoritas sejak dari perencanaan sampai tahap evaluasi. Pengawasan terhadap rekrutmen meliputi rasio pelamar dengan jenis tenaga, rasio jumlah pelamar dengan yang akan diterima, rasio jumlah pelamar dengan kemampuan seleksi sehingga rekrutmen betul-betul efektif dan efisien.¹⁶

Dengan kata lain, setelah para calon pegawai/ karyawan mengikuti tahapan seleksi, maka tim seleksi harus segera mengambil keputusan calon yang lulus dan tidak lulus, sehingga dapat segera dilakukan pengangkatan sebagai pegawai, baik sebagai pegawai sementara (kontrak) maupun sebagai pegawai tetap, tergantung peraturan kepegawaian yang digunakan.

c. Pengorganisasian

Pengorganisasian berarti bahwa para manajer mengkoordinasikan sumber daya-sumber daya manusia dan material organisasi. Kekuatan suatu organisasi terletak pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan. Semakin terkoordinasi dan terintegrasi kerja organisasi, semakin efektif pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pengkoordinasian merupakan bagian vital pekerjaan manajer.¹⁷

Longecheher (1972) sebagaimana dikutip Sujana, secara umum mendefinisikan pengorganisasian sebagai aktifitas menetapkan hubungan antar manusia dengan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Pengertian ini menjelaskan bahwa kegiatan pengorganisasian berkaitan dengan upaya melibatkan orang-orang kedalam kelompok, dan upaya melakukan pembagian kerja diantara anggota kelompok itu untuk

¹⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: BPPE,2001) hlm. 239.

¹⁷Ibid.hlm.9

melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁸

Nanang Fatah mengemukakan pengertian *pertama* organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan, *kedua* merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

Hasil dari organisasi ini berupa struktur organisasi, yang selain memberikan gambaran tentang pembagian dan pembidangan pekerjaan/ tugas juga menggambarkan hubungan kerja sebagai suatu jaringan (network) yang biasanya di sebut prosedur atau mekanisme kerja. Prosedur atau mekanisme berarti saluran pemberian perintah dan penyampaian tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu fungsi pengorganisasian adalah sebagai proses mewujudkan, memelihara/ mempertahankan, mengembangkan dan meningkatkan kerja antar personal dalam rangka mempersatukan kegiatan agar bergerak kearah pencapaian tujuan yang sama.

Sedikitnya ada tujuh ciri- ciri pengorganisasian, mengingat pengertian yang dipaparkan oleh pakar, yaitu:

- a) Pengorganisasian berkaitan dengan upaya pemimpin atau pengelola untuk memadukan sumber daya manusia yang diperlukan.
- b) Sumber daya manusia terdiri dari atas orang- orang atau kelompok orang yang memenuhi syarat yang diterapkan. Syarat itu meliputi

¹⁸ Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan; Untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 105.

¹⁹Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.71

keahlian, kemampuan dan kondisi fisik yang sesuai dengan tuntunan organisasi serta perkembangan lingkungan.

- c) Adanya sumber daya non manusia meliputi fasilitas, alat- alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan, serta lingkungan fisik yang potensial.
- d) Sumber- sumber itu diintegrasikan kedalam suatu organisasi.
- e) Terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab diantara untuk menjalankan rangkaian kegiatan yang telah direncanakan.
- f) Rangkaian kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- g) Dalam kegiatan pencapaian tujuan sumber daya manusia merupakan pemegang peran utama dan paling menentukan.

Dalam lingkungan organisasi non profil khususnya dibidang pendidikan, jika kerja sama dilakukan secara efektif dan efisien maka akan menghasilkan dinamika organisasi yang terarah pada peningkatan produktivitas dan kualitas lulusan. Dengan demikian di lingkungan lembaga pendidikan (sekolah) sebagai organisasi kerja, tingkat efisiensi dan efektivitas kerja dalam pelaksanaan dan pengembangan kurikulum menjadi proses belajar mengajar, biasa digunakan sebagai tolak ukur produktivitas dan kualitas pelaksanaan pembelajaran.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Setiap organisasi membutuhkan kepengurusan yang baik serta orang- orang yang terlatih dan berpengalaman untuk melaksanakan semua aktivitas yang harus dijalankan. Ketika pekerjaan masih simpel, mudah untuk dipelajari, dan hanya sedikit terpengaruh oleh perubahan teknologi, maka karyawan tidak begitu meningkatkan kemampuan keterampilan. Akan tetapi sekarang pekerjaan seperti itu sangat jarang, malahan perubahan pekerjaan terjadi sangat cepat sehingga syarat keterampilan karyawan selalu cepat berubahannya. Disini peran dari *employee training* dan *employee development* dalam organisasi.

Dimulai dari memberikan orientasi pada tenaga kerja baru, pelatihan kerja- keterampilan (*job skill training*) adalah bagian dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan yang berkesinambungan diperlukan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua tenaga kerja, termasuk pengawas (supervisor) dan manajer, diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan Karier (*Career Planning*) mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di suatu organisasi. Menilai bagaimana tenaga kerja melakukan pekerjaannya adalah fokus daripada manajemen kinerja (*performance management*).²⁰

Pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Akan tetapi karena keterkaitan antara keduanya sangat erat, perbedaan aksentuasi tersebut bukanlah hal yang perlu ditonjolkan meskipun perlu mendapatkan perhatian. Dinyatakan dengan cara lain.

Pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang.²¹

Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian- keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat, sedangkan pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam sukses posisi yang ditemui karirnya.²²

²⁰ Mathis, Robert. L, Jackson, John H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), buku 1, hlm. 13.

²¹ Sondang P. Siagian, MPA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2015)ed.1, cet.23, hlm. 183

²² Henry Sinamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta; STIE YKPN, 1987), hlm.343

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pada karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan sesuai dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu pelatihan memberikan arti bagaimana menggerakkan roda organisasinya. Pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Arahnya adalah mengembangkan karyawan yang akan menjalankan pekerjaannya tersebut.

Tujuan pelatihan adalah memberikan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang semakin berkembang. Ada beberapa langkah dalam pengembangan pelatihan yaitu :

1. Menganalisis kebutuhan yang mengidentifikasi keterampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk menganalisis keterampilan dan kebutuhan akan pelatihan prospektif dan untuk mengembangkan pengetahuan spesifik yang dapat diukur dan saran kerja. Lebih jelasnya dalam hal ini ada beberapa langkah yaitu :
 - b. Identifikasi keterampilan- keterampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kerja dan produktifitas.
 - c. Analisis audiens untuk memastikan bahwa program akan cocok dengan tingkat pendidikan khusus mereka, pengalaman, dan keterampilan mereka, juga sikap dan motivasi pribadi.
 - d. Gunakan riset untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur.²³
2. Rancangan instruksional yaitu muatan sesungguhnya dari program pelatihan langkah- langkahnya adalah :
 - a. Kumpulan sasaran instruksional, metode, media, gambaran dan urutan dari isi, contoh, latihan dan kegiatan. Mengorganisasikan semua itu kedalam sebuah kurikulum yang mendukung sebuah teori pelajaran dewasa dan menyajikan sebuah cetak biru untuk pengembangan program.

²³*Ibid*, hlm. 345.

- b. Pastikan semua bahan, seperti naskah video, pedoman pemimpin, dan buku kerja peserta, saling melengkapi, ditulis secara jelas, dan dicampur menjadi satu pelatihan yang di cocokkan langsung dengan sasaran belajar yang ditetapkan.
 - c. Ditangani secara hati- hati dan profesional semua umur program untuk menjamin kualitas dari produksi.
3. Keabsahan dimana segala dibersihkan dari program pelatihan dengan menyajikan pada sebuah audiens kecil yang representatif hal ini berkaitan dengan :
- a. Perkenalan dan sahkan pelatihan di hadapan sebuah audiens yang representatif.
 - b. Dasarkan revisi final pada hasil- hasil panduan untuk memastikan efektivitas program.
4. Manajemen dengan cara menggunakan teknik- teknik tertentu. Langkah- langkahnya adalah bila mungkin memberi dorongan keberhasilan dengan lokakarya melatih- pelatih yang berfokus pada penyajian pengetahuan dan keterampilan selain isi pelatihan. Evaluasi dan tindak lanjut pada saat keberhasilan atau kegagalan program itu dinilai.²⁴

e. Penilaian Kinerja

penilaian kerja adalah sebuah cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolak ukur yang obyektif dan berkaitan dengan tugas seseorang, serta dilakukan secara berkala.²⁵ Haidar Nawawi memberikan definisi penilaian kerja secara sederhana dan komprehensif. Secara sederhana penilaian kinerja berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan secara komprehensif, penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi aspek- aspek pelaksanaan

²⁴ *Ibid*, hlm. 350

²⁵ Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Ardana Media, 2007), hlm. 71

pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi non profit dalam mencapai tujuannya.²⁶

Dari beberapa defimisi penilaian kinerja di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa unsur- unsur yang di nilai dalam penilaian kinerja adalah :

1. Apa yang telah dikerjakan oleh seorang pegawai/ karyawan selama periode tertentu, sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaannya.
2. Bagaimana cara pegawai/ karyawan yang di nilai dalam melaksanakan pekerjaannya selama waktu tertentu.
3. Mengapa pegawai/ karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan seperti itu.

Hasil penilaian terhadap tiga unsur dibandingkan dengan hasil analisis pekerjaan yang sudah dibuat sebelumnya atau dengan standar pelaksanaan pekerjaan untuk diketahui apakah yang sudah dikerjakannya sesuai dengan atau belum dengan apa yang seharusnya dikerjakannya.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja ini secara umum adalah memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain- lain. Oleh karena itu penilaian kinerja dapat dijadikan landasan untuk penilaian apakah fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan sudah dilakukan dengan baik.

Dari beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk

²⁶²⁶ Hidar Nawawi, *Manajemen Strategik, Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hlm. 396

mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi, seperti *intellegence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, mesin, tenaga otot, dan sebagainya.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

4. Manfaat Penerapan Manajemen SDM dalam Pendidikan

Dalam dunia pendidikan manajemen sumber daya manusia akan memberikan manfaat yang besar untuk sekolah, siswa dan guru. Merujuk Hastho Joko Nur dan Meilan Sugiarto. Manfaat MSDM apabila diterapkan dalam dunia pendidikan akan memeberikan manfaat seperti : (a) lembaga pendidikan akan memiliki sistem informasi SDM yang akurat, (b) lembaga pendidikan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM yang mendukung kegiatan pendidikan, (c) lembaga

pendidikan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja guru, (d) lembaga pendidikan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien, (e) lembaga pendidikan dapat melaksanakan penilaian karyawan yang efektif dan efisien.²⁷

Dari uraian di atas jelaslah bahwa manfaat MSDM dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang besar kaitannya dengan pengembangan mutu pendidikan yang kaitannya dengan pengembangan profesional kualitas karyawan termasuk guru. Oleh karena itu lembaga pendidikan apabila menginginkan tujuan yang diinginkan maksimal harus memanfaatkan MSDM tersebut.

B. Mutu Pendidikan di Madrasah

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Istilah mutu atau kualitas mula-mula digunakan oleh plato dan aristoteles untuk menyatakan esensi suatu benda. Pengertian dilihat dari dua segi yakni segi normative dan segi deskriptif. Dalam artian normative mutu ditentukan berdasarkan (kriteria) intrinsik dan ekstrinsik, berdasarkan kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni “manusia yang terdidik sesuai dengan standart ideal”. Sedangkan berdasarkan pada kriteria ekstrinsik pendidikan merupakan instrument untuk mendidik, tenaga kerja yang terlatih, dalam arti deskriptif, mutu ditetapkan berdasarkan keadaan senatanya misalnya hasil tes prestasi belajar²⁸.

a. Mutu pendidikan dalam artian instrinsik

Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan manusia terdidik yakni manusia yang memiliki prilaku, cara berfikir dan berdasarkan sesuai dengan kebudayaan masyarakat. Adapun konsep manusia terdidik dapat

²⁷ Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Ardana Media, 2007), hlm. 8.

²⁸ Bambang Wahyu Hidayat, *Studi Tentang Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, skripsi (Gresik : Pendidikan Agama Islam, Tarbiyah STAI Qomaruddin Bungah Gresik, 2014), hlm. 27

ditinjau dari dua segi, yakni produk dan proses. Konsep produk digunakan untuk menentukan wujud manusia yang dicita-citakan (ideal), oleh karena itu kriteria ini penting dalam merumuskan tujuan pendidikan.

Mutu pendidikan berhubungan dengan keseluruhan jenis pemahaman dan tentu saja pemahaman ketiga rumusan tersebut di atas disesuaikan dengan tingkat usia dan pengembangan anak.

Konsep proses mutu pendidikan dapat dilihat pada tingkat efisiensi produser pendidikan dalam lembaga pendidikan atau sekolah. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa komponen yakni : besarnya kelas disekolah, faktor guru, buku pelajaran, situasi belajar mengajar, kurikulum yang dipakai, faktor manajemen sekolah serta keluarga yang turut serta memberikan efek terhadap proses dan hasil pendidikan. Adapun yang menjadi indikator kualitas suatu pendidikan ialah partisipasi sekolah, efisiensi internal, prestasi belajar kognitif, serta prestasi belajar afektif.²⁹

b. Konsep mutu pendidikan

Konsep mutu dalam pengelolaan lembaga pendidikan seharusnya benar-benar tanggap dan konsisten terhadap mutu pendidikan tersebut, baik mutu manajemen yang dilihat dari proses maupun mutu Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sebagai produk pelayanan jasa pendidikan untuk pemakai dalam proses (*internal customer*) maupun pemakai hasil akhir (*external customer*).³⁰

Mutu pendidikan harus berlandaskan pada kebudayaan nasional yang berdasarkan pada Pancasila serta berpegang pada prinsip Bhineka Tunggal Ika. Ciri kebudayaan inilah yang mendekatkan dengan kebudayaan bangsa lain, sehingga mutu pendidikan pun tidak sama dengan konsep mutu pendidikan di Negara lain.

²⁹Ibid.hlm. 28-29

³⁰Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 261.

2. Kriteria Mutu Pendidikan

Pendidikan sekolah adalah suatu bagian yang paling penting sebagai persiapan hidup bagi masyarakat, orang tua, dan sekaligus sebagai alat untuk masa depan. Keberhasilan sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi yang beraneka ragam sesuai dengan prioritas masing-masing instansi yang bersangkutan.

Kriteria mutu pendidikan sangat berhubungan dengan tujuan-tujuan yang secara eksplisit mengarahkan pelaksanaan pendidikan dalam kerangka sosiokultural, serta sejauh mana lembaga tersebut telah berhasil mencapai tujuan-tujuan baik secara kognitif maupun non kognitif. Adapun kriteria bahwa pendidikan tersebut bermutu adalah :

a. Nilai Ujian Nasional (UN)

Nilai Ujian Nasional merupakan salah satu indikator terhadap mutu pendidikan, UN yang tinggi yang dicapai oleh peserta didik akan semakin menunjukkan bahwa pendidikan itu bermutu, begitu juga sebaliknya nilai Ujian Nasional yang rendah akan menunjukkan bahwa pendidikan tersebut tergolong rendah.

b. Dilihat dari non akademik

Suatu lembaga pendidikan akan mengandung gelar sebagai pendidikan yang bermutu manakala lembaga tersebut dapat menerapkan kedisiplinan, moral dan etika yang baik beserta kreatifitas kemandirian yang didukung dengan sikap demokratis, hal ini mencerminkan tingkat kualitas pendidikan yang diharapkan oleh masyarakat luas.

c. Kompetensi guru dalam mendidik

Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola struktur maupun kurikulumnya, akan

tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing para peserta didik.³¹

Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestasi sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk pikuk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja.³²

Dari beberapa kriteria tersebut diatas penulis berkesimpulan bahwa mutu suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya ialah nilai Ujian Nasional yang tinggi, latar belakang pendidikan bagi pendidik atau kompetensi guru, serta bagaimana keadaan lembaga terkait dalam menerapkan kedisiplinan, moral dan sikap anak didik sebagai hasil pendidikan.

Suatu pendidikan yang bermutu dapat dilihat dalam hubungannya dengan dunia kerja, yaitu bagaimana kesesuaian antara kecakapan dan keterampilan dengan tuntutan dunia kerja, bagaimana kesesuaian tamatan sekolah dalam hal jumlah dan kualifikasinya dengan kesempatan kerja, dan bagaimana keterserapan keluaran institusi pendidikan oleh dunia kerja. Dengan kata lain masalah efisiensi dan relevansi dunia pendidikan dengan dunia kerja berdampak langsung pada kualitas pendidikan.

Salah satu tolok ukur dari pendidikan bermutu dari suatu institusi pendidikan ialah kemampuan institusi pendidikan tersebut untuk melahirkan sumber daya manusia yang bermutu. Ciri sumber daya manusia yang bermutu di era industrilisasi dan globalisasi ialah manusia yang memiliki kemampuan prakarsa, kerja sama, kerja tim, pelatihan kesejawatan, penilaian, komunikasi, penalaran, pemecahan

³¹ Oemar Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. (Bandung:PT.Bumi Aksara.2003) hlm. 36. (Dikutip oleh Skripsi Bambang Wahyu Hidayat).

³² <http://sabrinafauza.wordpress.com/2010/04/05/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru/>.

masalah, pengambilan keputusan, penggunaan informasi, perencanaan keterampilan belajar, dan keterampilan multibudaya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan Madrasah

Dalam kehidupan manusia pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidupnya, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah :

1. Faktor dari luar

a. Faktor environmental input (lingkungan)

Kondisi lingkungan sangat dipengaruhi terhadap kualitas pendidikan, baik berupa lingkungan fisik atau alam maupun lingkungan sosial. Kelembapan, kepengapan udara dan sebagainya. Siswa yang belajar dalam keadaan suhu udara yang segar akan lebih baik hasilnya daripada belajar dalam keadaan suhu udara panas dan pengap. Adapun lingkungan sosial ialah baik yang berwujud manusia ataupun hal-hal lainnya, yang semuanya itu menjadi salah satu faktor terhadap kualitas pendidikan.

b. Faktor instrumental

Adalah faktor yang keberadaan dan penggunaannya dirancang dan diharapkan dapat berfungsi sebagai sarana untuk tercapainya tujuan-tujuan belajar.

2. Faktor dari dalam

Faktor dari dalam adalah kondisi individu atau anak yang belajar.

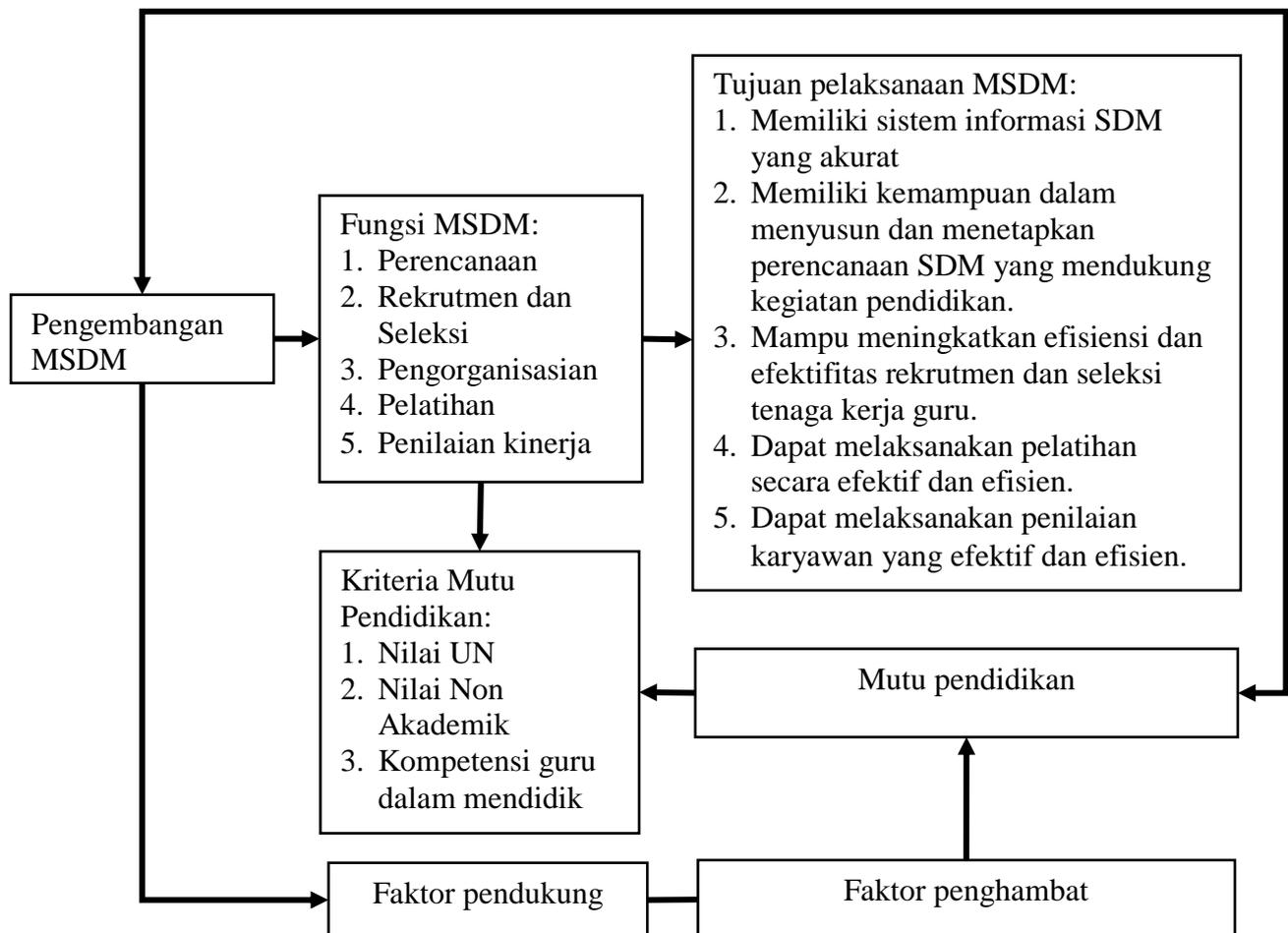
Faktor individu dapat dibagi menjadi dua bagian :

a. Kondisi fisiologi anak

b. Kondisi psikologi anak.

C. Kerangka Teoritik

Dari beberapa teori-teori dan pengertian diatas dapat digambarkan menjadi kerangka berikut :



KESIMPULAN

1. Pola pelaksanaan pengembangan manajemen sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui :
 - a. Perencanaan kebutuhan guru dan program-program pengembangan kualitas guru baik dalam jangka pendek, sedang maupun jangka panjang.
 - b. Rekrutmen guru dengan menggunakan prosedur-prosedur yang dapat dipertanggung jawabkan.
 - c. Pengorganisasian SDM dilaksanakan dengan baik, dengan mempertimbangkan atas transparansi, kemampuan, keterampilan serta aspiratif.
 - d. Program pelatihan dan pengembangan dengan tujuan agar para guru mampu meningkatkan profesionalitasnya sebagai pendidik melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilannya.
 - e. Penilaian kinerja guru dan karyawan supervisi atau kunjungan kelas yang dilaksanakan secara periodik dan berkala bagi setiap guru.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang Wahyu Hidayat, *Studi Tentang Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, skripsi (Gresik : Pendidikan Agama Islam, Tarbiyah STAI Qomaruddin Bungah Gresik, 2014)

Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,

Fatah Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung; Remaja Rosdakarya

Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPPE, 2001

H John, Jackson, L, Robert, Mathis. , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat)

<http://sabrinfauza.wordpress.com/2010/04/05/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru/>.

[http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan sumber daya manusia](http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia). Di akses pada tanggal 24 mei 2017.

J. Moeleong, Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.

- Nawawi Hidar. 2005. *Manajemen Strategik, Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Sahertian A. Piet. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Jakarta: PT Rineka Cipta)
- Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan; Untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Bandung: Falah Production,)
- Siagian P. Sondang, MPA. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Bumi Aksara,
- Sinamora Henry. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN
- Sukmadinata Syaodih Nana. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Sutrisno Hadi. 1989. *Metode Research II*, Yogyakarta : Andi Offset
- Suhardi Sigit. , 1999. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial- Bisnis- Manajemen*, Bandung : Lukman Offset
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta)

Sonhaji. , 1994. “ Teknik Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif”, dalam *Penelitian Kualitatif dalam ilmu- ilmu Sosial dan Keagamaan*, Imron Arifin (ed),Malang: Penerbit Kalimasada

TOHET, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Guru*, Tesis,Gresik:Pendidikan Islam, Tarbiyah,2012

Undang-undang RI, No. 20. 2003 *Tentang Sisdiknas*, Bandung: Citra Umbara, 2006

Utomo Nur Joko Hastho dan Sugiarto Meilan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Ardana media.