Vol. 2, No. 2, 2020, pp. 06-16

Contents lists available at Jurnal IJS

(Indonesia jurnal Sakinah) Jurnal Pendidikan dan Sosial Islam
ISSN: 2337-6740 (Print)

Journal homepage: http://www.jurnal.stitnu-sadhar.ac.id

Manajemen Sumber Daya manusia Perspektif Pendidikan Islam dalam Membangun Pendidikan

Ibrahim[1]
[1] SMPN 3 Koto Baru Dharmasraya, Sumatera Barat

Article Info

Article history:
Received Sep 28th, 2020
Revised Oct13th, 2020
Accepted Dec 10th, 2020

Keyword:
Management
Human
Islamic education

ABSTRACT

Human resource management is often nonhumanly conceptualized and implemented, it does not arise from a complete human concept with physical, nafsiyah and spiritual dimensions. In the end, whatever the human side is, it is only measured by material value. This paper describes the concepts, functions and responsibilities of human resource management as well as several efforts to improve human resources in the perspective of Islamic education.

Corresponding Author:
Ibrahim, M.A,
Email: ibrahimmustikass1s2s3@gmail.com

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan masa depan suatu lembaga, organisasi, bahkan suatu bangsa dan Negara. Di lembaga pendidikan, sumber daya manusia akan memberikan arah terhadap pergerakan lembaga pendidikan menuju yang lebih baik. Sumber daya manusia yang tidak berkualitas dan tidak mengalami pengembangan berdampak pada kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Maka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia yang ada.

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga pendidikan disebut dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan termasuk pula manajemen peserta didik. karena peserta didik termasuk sumber daya manusia yang menjadi asset satuan pendidikan sekaligus menjadi subjek dan objek pendidikan itu sendiri.

Manusia adalah asset yang potensial, berharga dan menentukan, sehingga perlu dimenej, dikembangkan potensinya, dihargai jasanya, dilindungi keamanannya serta diperlakukan sebagai manusiawi yang memiliki dimensi *jasmaniyah, nafsiyah* dan *ruhaniyah*. Bukan sebaliknya, manusia dianggap sebagai mesin, diperas tenaga dan pikirannya semata-mata hanya untuk meningkatkan produktivitas, lalu dikur dengan materi-perspektif manajemen personalia. Maka untuk menemukan konsepsi manajemen sumber daya manusia yang implementatifnya humanis sejati, kiranya perlu dilakukan analisis dalam perspektif pendidikan Islam. Didasarkan pada *term*, prinsip, nilai-nilai yang terdapat dalam ajaran Islam-al-Quran dan hadis-sehingga bisa melahirkan konsepsi dan implementasi yang baik.

Pada konteks ini, penulis sajikan paparan yang fokus kajiannya meliputi konsep, fungsi dan beberapa upaya meningkatkan sumber daya manusia. Analisis dalam kajian ini menggunakan pendekatan *content analisis,* analisis filosofis-Qur'anis dalam perspektif manajemen pendidikan. Semoga tulisan ini dapat menambah khasanah keilmuan manajemen pendidikan Islam.

Metode

Penyajian tulisan ini menggunakan pendekatan induktif. Pendekatan induktif merupakan sebuah logika berfikir yang dimlai dari pengamatan/penelusuran hal terentu yang bersifat khusus untuk kemudian dilakukan generalisasi (Martono, 2015). Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah 1) menelusuri data-data terkait fokus kajian, 2) selanjutnya dilakukan kritik dan analisis terhadap konsep yang ada dan 3) diakhiri dengan simpulan solutif terhadap permasalahan disetiap fokus kajian.

Adapun pendekatan analisis yang dilakukan terhadap data-teks-yang dikumpulkan yaitu menggunakan *content analisis* (Martono, 2015), analisis filosofis-Qur'anis dalam perspektif manajemen pendidikan. Tahapan-tahap yang dilakukan adalah melakukan analisis isi terhadap data-teks-yang didapat, baik makna, ide, gagasan atau pesan yang terdapat dalam kata, selanjutnya melakukan uji filosofis terhadap konsep yang ada, terhadap ayat maka dilakukan penelusuran tafsir dan ditadaburi dengan telaah filosofis. Kemudian diakhiri dengan simpulan konsepsi (generalisasi).

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Pendidikan Islam Dalam Membangun Pendidikan

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami makna manajemen sumber daya manusia, tidak bisa dilepaskan dari *key word* nya yaitu manajemen, barulah kemudian dapat dipahami dalam makna yang luas jika dihubungankan dengan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang arti mengelola aktivitas-aktivitas sekolompok orang untuk mencapat tujuan yang diinginkan. Menurut Mondy and Premeaux dalam Syafaruddin adalah *is the process of getting thing done through the efforts of other people (Syafaruddin, 2005).* ini bermakna bahwa manajemen sebagai salah satu upaya mempengaruhi orang lain (anggota organisasi) untuk mencapai tujuan seorang manager. Defenisi yang hampir senada juga dikemukakan oleh Terry bahwa manajemen mencakup kegiatan mengarahkan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upaya-upaya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya (Terry, 2009). Dua defenisi mengisyaratkan atau seni dengan baragam caranya agar orang –bawahan-mau mengikuti perintah dan arahan untuk mencapai tujuan tanpa menyiratkan nilai-nilai kemanusiaan.

Dengan demikian manajemen merupakan seni mengatur, memerintah, mengelola seluruh anggota organisasi dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan pimpinan (manajer) dengan mempertimbangkan nilai kemanusiaan. Manajemen sebagai seni, karena melambangkan keterampilan, gaya dan cara yang beragam seorang manajer untuk mempengaruhi bawahannya agar bisa bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan. Jadi tidak mengedepankan kekerasan dan keotoritasan dalam mempimpin sebuah organisasi.

Adapun sumber daya manusia adalah segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau dalam bahasa lain, manusia adalah sosok yang potensial dan menjadi subjek untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pendidikan adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan, peserta didik, komite sekolah serta masyarakat luas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan upaya yang dilakukan untuk memenej, mengelola, mengatur sumber daya manusia sebagai sebuah kekuatan dan pelaku utama suatu kegiatan. M Dachnel Kamars mengutarakan beberapa defenisi manajemen sumber daya manusia yaitu

a. Menurut Mondy dan Premeaux (1995),..*is the wide range of organitational activities involved in staffing, training and development, compensation, helath and safety, employee and labor relations, and human resource research.* Ini memiliki makna sebagai rentang yang luas dari berbagai aktivitas organisasi mencakup pengadaan staf, latihan dan pengembangan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, pola hubungan kerja dan penelitian sumber daya manusia.
b. Edwin B Flippo, *personal manajemen is the planning organizing, compensation, integration, maintenance and separation of human resources to the and that invidual organizational and societal objectives are accomplished.* Manajemen personalia adalah perencanaan pengorganisasian, kompensasi, integration, pengarahan, pemiliharaan dan pemisahan sumber-sumber daya manusia setelah tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat terselesaikan (Kamars, 2004)

Defenisi para ahli di atas, menyisakan banyak pertanyaan, tentang memposisikan kemanusiaan. Hal ini tentu belum bisa diterima begitu saja, karena manusia adalah asset yang potensial untuk pencapaian tujuan organisasi dan menuntut perlakuan yang manusiawi. Makna ini tidak terkandung dalam term personalia yang lebih cendrung pada hasil produk atau kerja manusia semata dan tidak menyentuh sisi kemanusiaan bawahan secara lebih.

Maka lebih baik, bila konsepsi manajemen sumber daya manusia diarahkan pada konsep manusia itu sendiri. Menurut Al-farabi dalam Ibrahim manusia adalah makhluk yang memiliki beragam daya-indera seperti indera pembantu, indra perasa, indera pendengar dan indra penglihat serta daya khayal (Ibrahim,

2013). Ini mengisyaratkan bahwa manusia memiliki dimensi jasmani dan ruhani (daya khayal). Jika ditilik dalam al-Qur'an, penyebutan manusia menggunakan beragam *term* seperti *al-insan, al-basyar* dan *baniy adam.*

Kata *al-Insān* dalam al-Qur'an memiliki bentuk yang beragam yaitu

a. *al-Insān* terulang sebanyak 65 kali pada 63 ayat dan 43 surat, diantara ayatnya;
   Artinya: dan Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dari suatu saripati (berasal) dari tanah (Qs. Al-Mu'minun:12)
b. *al-unas* terulang sebanyak 5 kali dalam ayat di 4 surat yaitu Qs. 7 ayat 82 dan 160, Qs. 2 ayat 60, Qs.17 ayat 71 dan Qs.27 ayat 56, diantara ayatnya;
   Artinya: (ingatlah) suatu hari (yang di hari itu) Kami panggil tiap umat dengan pemimpinnya; dan Barangsiapa yang diberikan kitab amalannya di tangan kanannya Maka mereka ini akan membaca kitabnya itu, dan mereka tidak dianiaya sedikitpun (Qs. Al-Isra':71)
c. *al-Ins* terulang sebanyak 18 kali yang tersebar dalam 17 ayat dalam 9 surat, diantara ayatnya;
   Artinya: Dan tidak aku jadikan Jin dan Manusia kecuali (mereka) untuk beribadah (kepada ku). (Qs. Adz-Dzariyat:56)
d. *an-nas* terulang sebanyak 243 kali tersebar dalam 230 ayat dan 54 surat,[1] diantaranya
   Artinya: Hai manusia, sembahlah Tuhanmu yang telah menciptakanmu dan orang-orang yang sebelummu, agar kamu bertakwa (Qs. Al-Baqarah:21)

Secara etimologi *al-insān* diartikan harmonis, lemah lembut, tampak, atau pelupa. *Al-insān* digunakan dalam al-qur'an untuk menunjukan totalitas manusia yang terdiri dari unsur jasmani dan rohani (harmonisasi) ((Nizar, 2009). Baharuddin memberikan rincian setiap kata dasar dari *al-insān.* Jika dilihat dari kata dasarnya *anasa* ia berarti melihat, mengetahui dan meminta izin. Dari sini, maka manusia memiliki potensi berpikir dan memilih baik dan buruk serta meminta izin atas penggunaan milik orang lain. selanjutnya dengan kata dasarnya *nasiya,* ini berarti lupa. Ini menunjukan bahwa manusia berpotensi untuk lupa maupun hilang ingatan. Sementara dengan kata dasar *al-nūs/ anisa,* ini bermakna jinak, ini menandakan bahwa manusia adalah makluk yang jinak dan dapat beradaptasi dengan lingkungan serta bisa dididik. Akan tetapi yang sangat spesifik adalah *al-insān* adalah jinak, harmonis dan tampak dengan jelas (Baharuddin, 2007).

Bagi Quraisy Syihab, kata *al-insān* digunakan oleh al-Qur'an untuk menunjukan totalitas manusia, baik jiwa dan raganya serta adanya perbedaan antara sesama manusia baik ukuran tubuh, mental dan kecerdasan (Shihab, 1996). Jadi al-Insan dengan keragaman bentuknya memberikan makna manusia sebagai makhluk yang sempurna (totalitas dari unsur materi dan inmateri) dengan segala potensi yang melekat pada setiap dimensinya untuk menjadi makhlk sosial yang bisa taat, kafir, lupa dan jinak.

Term lain dari manusia adalah *al-basyar*, ia terulang dalam al-Qur'an sebanyak 36 kali dalam bentuk tunggal (*mufrad)* dan hanya sekali dalam bentuk *musannā* (dua) (Nizar, 2009). Diantara ayat yang menggunakan *term al-basyar* dalam artinya:

> (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat: "Sesungguhnya aku akan menciptakan manusia dari tanah" (Qs. Shaad:71)

Al-basyar merupakan bentuk jamak dari kata *al-basyarah* yang memiliki arti kulit kepala, wajah dan tubuh tempat tumbuhnya rambut (Nizar, 2009). Menurut Quraish Shihab bermakna kulit yang tampak jelas dan berbeda dengan kulit binatang yang ditutupi oleh bulu (Shihab, 1996), sehingga memang kulitnya lebih baik dan indah untuk dilihat. Maka *term al-Basyar* memberikan isyarat manusia sebagai makhluk biologis yang membutuhkan makan, minm, tempat tinggal, dan seksualitas untuk meregenerasikan keturunan,

Pengungkapan manusia dalam al-Qur'an juga mengambil term *bani ādam.* Dalam al-Qur'an kata *bani ādam* terulang sebanyak 7 kali dalam tiga surat yaitu surat al-a'raf ayat 26, 27, 31, 35 dan 172, al-Isra' ayat 70 dan yasin ayat 60 (Baharuddin, 2007). *Bani ādam* secara bahasa berarti anak atau keturunan Nabi Adam as sebagai manusia pertama di atas bumi, pemberian nama ini diperuntukan untuk semua manusia, karena hakikatnya adalah berasal dari keturuan Nabi Adam as.

Menurut al-Thabathaba'i dalam Samsul Nizar menyebutkan bahwa kata *bani ādam* menunjukan arti manusia secara umum akan tetapi terdapat tiga kajian, pertama anjuran untuk berbudaya sesuai dengan ketentuan Allah swt diantaranya berpakaian untuka menutupi aurat. Kedua, mengingatkan pada keuturunan adam agar tidak terjerumus pada bujuk rayu syaitan yang mengajak kepada keingkaran. Ketiga, memamfaatkan semua yang ada di alam semesta dalam rangka ibadah dan mentauhidkannya.[2]Diantara *bani ādam* di dalam ayat, sepperti tampak dalam definisi Al Qurnan dengan artinya.

Artinya: " Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di Setiap (memasuki) mesjid, Makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan." (Qs. Al-A'raf : 31)

Dengan beragam *term* yang digunakan untuk penyebutan manusia maka dapat dikonsepsikan bahwa manusia adalah makhluk keturanan Adam as yang memiliki totalitas dari keunsuran jasmani dan ruhaniyah dengan dimensi potensi *jasmaniyah, rnafsiyah* dan *ruhaniyah* yang dapat menjadi mahkluk yang taat, kafir, pelupa, sosial dan sebagainya. Dari defenisi ini maka manajemen sumberdaya manusia tidak lagi dilihat dari sisi jasmaniah yang hanya diukur dalam ukuran materi semata.

Menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi (Al-Rasyidin, 2005).

Yeti Heryati dan Mumuh Muhsi memberikan pembedaan, bahwa manajemen sumber daya manusia berbeda jauh dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia melihat karyawan/anggota sebagai kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, bersifat lebih strategis bagi organisasi dalam pencapaian tujuan. Sementara manajemen personalia melihat karyawan sebagai salah satu factor produksi yang harus dimamfaatkan secara produktif (Heryati dan Muhsin, 2014), bagaikan mesin tanpa memperhitungkan aspek kemanusiaanya seperti penghargaan, kebersamaan, cinta, keikhlasan, agama dan sebagainya.

Terjadi perbedaan konsep manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia, terletak pada pendekatan yang digunakan untuk mengkonsepsikan manusia, jika dasar konsepsi adalah paham materialis atau pseodohumanis maka defenisinya akan sesuai dengan paham yang mendasarinya. Bagi penulis manajemen personalia atau manajemen smber daya manusia pada dasarnya sama. Jadi tidak harus dibedakan karna baik personalia maupun sumber daya manusia adalah sama sama manusia. Yaitu manusia yang berkerja di perusahaan/organisasi, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi serta potensinya sebagai asset dan berfungsi sebagai modal yang dapat diwujud dalam bentuk yang *real* baik fisik maupun non fisik (Nawawi, 2011).

Maka dapatlah disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia atau personalia adalah seni untuk mendayagunakan segala potensi manusia baik yang bersifat jasmaniyah, nafsiyah dan ruhaniyah secara manusiawi untuk pencapaian tujuan lembaga yang ukuran keberhasilannya dikembalikan pada dimensi manusia itu sendiri bukan materi semata sembari menggiringnya menjadi manusia yang beriman dan taat kepada sang Khaliq.

Adapun cakupan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2011). Selanjutnya dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan serta peserta didik. Tujuan manajemen ini adalah

a. Memungkinkan lembaga pendidikan mendapatkan dan mempertahankan tenaga pendidik dan kependidikan yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan
c. Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan, system kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan sekolah dan individu.
d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen yang tinggi dan menyadari bahwa pendidik dan tenaga kependidikan adalah *stakeholder internal* yang berharga dan menentukan kualitas lembaga pendidikan serta manajemen sumber daya ini bertujuan membentuk iklim kerja yang harmonis (Tim Dosen UPI, 2009)

Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sama dengan fungsi manajamen pada umumnya. Menurut Veithzal Rivai memberikan dua klasifikasi fungsi manajemen yaitu fungsi manajerial dan operasional. Adapun yang termasuk fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara fungsi-fungsi operasional adalah pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.[3] Sementara menurut Mondy and Premeaux dalam Dachnel Kamars menyebutkan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam *staffing, planning, rekrutmen,* dan *proses seleksi* (Kamars, 2004).[4]

Berdasarkan analisis penulis terhadap pandangan pemerhati di atas, bahwa sesungguhnya ruang lingkup kerja manajemen sumber daya manusia itu adalah pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Kesemua ruang lingkup kerja itu dimenej dengan fungsi-fungsi manajemen pada umumnya. Berikut penulis, jelaskankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang sederhana (Rivai, 2005).

a. Fungsi perencanaan (*planning staffing*)

Perencanaan merupakan kegiatan awal yang harus dilakukan oleh setiap organisasi atau lembaga (Asnawir, 2004). Sebagai proses pengambilan keputusan tentang apa yang harus dilakukan oleh lembaga untuk kepentingan masa datang. Pentinganya sebuah perencanaan dan renungan apa yang telah disiapkan untuk masa depan tertuang dalam firman Allah swt surat al-Hasyar ayat 18

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); ....(Qs. Al-Hasyar ayat 18)

Dari ayat dalam surat al-Hasyar ayat 18 menurut al-Shabuni dalam Mujamil Qomar bermakna hendaklah masing-masing individu memperhatikan amal shaleh apa yang telah diperbuat untuk menghadapi hari kiamat (Qomar, 2007). Jika dihubungkan dengan manajemen, maka makna ayat tersebut dapat dimaknai sebagai perintah untuk mempersiapkan masa depan kehidupan diakhirat artinya adanya *planning.*

Perencanaan juga bermakna proses dasar yang digunakan untuk menentukan dan memilih tujuan dan cakupan pencapaiannya. Merencanakan berarti mengupayakan penggunaan sumber daya manusia (*human resourses*), sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya yang lainnya (*other* resourses) untuk pencapaian tujuan (Siswanto, 2010).

Baiknya suatu rencana harus mampu menjawab beberapa pertanyaan diantaranya apa tujuan yang akan dicapai? Bagaimana mencapainya? Siapa yang akan melaksanakannya? Dan sebagainya. Oleh sebab itu Asnawir menyarankan langkah-langkah perencanaan yang baik yaitu 1) menentukan dan merumuskan tujuan yang akan dicapai, 2) menelaah pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, 3) mengumpulkan data-data yang diperlukan, 4) menentukan tahapan kegiatan, 5) merumuskan bagaimana kegiatan-kegiatan itu diselesaikan, 6) menentukan siapa yang akan melakukan, serta 7) bagaimana cara mengadakan perubahan rencana. Adapun syarat-syaratnya adalah tujuan harus jelas, bersifat sederhana, realistis dan praktis, rinci dan mudah dipahami, fleksibel dan diusahakan agar tidak terjadi duplikasi dalam pelaksanaan (Asnawir, 2010).

Perencanaan sumber daya manusia akan dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu 1) perubahan demografi seperti jumlah penduduk, perluasan tenaga kerja, tenaga kerja perempuan dan tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja, 2) perubahan ekonomi, 3) perubahan teknologi, 4) peraturan dan perundang-undangan dan 5) perubahan perilaku terhadap karier dan pekerjaan (Rivai, 2005).

Perencanaan sumber daya manusia mencakup dua hal yaitu perencanaan kepegawaian dan perencanaan program (Rivai, 2005). Hal ini dimaksudkan pada segala upaya yang dilakukan untuk merancang kegiatan pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan kualitas SDM, kompensasi atau imbalan atas jasa yang telah diberikan (gaji), pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, perekrutan peserta didik, komite sekolah dan sebagainya.

Perencanaan sumber daya manusia untuk kontek perekrutan dan pengembangan SDM memiliki empat dasar yaitu 1) perencanaan untuk kebutuhan masa depan, memutuskan berapa banyak orang dengan keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh lembaga, 2) perencanaan keseimbangan masa depan dengan membandingkan jumlah karyawan (pendidik dan tenaga kependidikan) yang dibutuhkan dengan telah ada, 3) perencanaan untuk merekrut dan menghentikan dan 4) perencanaan untuk pengembangan.

Dalam konteks fungsi perencanaan sumber daya manusia, sesungguhnya tidak hanya sebatas perekrutan dan pengembangan melainkan juga termasuk promosi dan pemutasiannya dalam lingkaran lembaga pendidikan, dalam makna yang luas adalah perencanaan sesungguhnya sudah dimulai dari proses awal manajemen hingga pada perencanaan masing-masing pemegang tupoksi, seperti bidang mutasi di BKD (Badan Kepegawaian Daerah/BKPSDM) juga memiliki tugas merencanakan mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasinya secara internal sebagai tanggung jawab atas tugas yang diberikan begitu seterusnya.

Pada setiap perencanaan, penting pula menfokuskan pada perencanaan pembinaan keagamaan yang mengarahkan terbantuk etos kerja religious yang berasal dari SDM atau personalia yang beriman dan bertaqwa. Karena akan memudahkan, tercapainya tujuan lembaga itu sendiri.

b. Fungsi pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian merupakan kegiatan pengelompokan atau pembagian tugas dan wewenang setiap tingkatan kedudukan seseorang dalam organisasi/lembaga pendidikan. Menurut Syaiful Sagala, pengorganisasian perlu dilakukan karena tidak mungkinnya pekerjaan yang sangat banyak bisa dikerjakan oleh seorang saja. Oleh karena itu perlu dilakukan pembagian tugas dengan prinsip pengorganisasi yaitu terbaginya tugas dalam berbagai unsure organisasi, sehingga jelas apa yang akan

dilakukan, siapa yang melakukan dan sebagainya (Sagala, 2009), dengan demikian fungsi pengorganisasian adalah 1) memberi struktur, terutama dalam penyusunan atau penempatan personil, pekerjaan-pekerjaan, material dan sebagainya. contoh dalam kepanitian harus jelasn strukturnya, siapa pelindung, penasehat, ketua, sekretaris, bendahara dan lain-lain, 2) menetapkan hubungan antara orang-orang yang terlibat dalam organisasi, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing elemen harus disusun dengan jelas dan 3) perorganisasian sebagai alat mempersatukan usaha-usaha dalam penyelesaian pekerjaan (Asnawir, 2010).

Proses pengorganisasian harus memegang prinsip "*the right man and the right place"* bukan sebaliknya *like or dislike.* Hal ini sebagaimana yang diutarakan oleh al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 58 dalam artinya:"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". (Qs. An-Nisa':58)

Ayat di atas, memberikan inspirasi besar bahwa setiap pekerjaan (*amanah*) haruslah diserahkan kepada ahlinya atau orang yang tepat dan memiliki kemampuan profesionalitas dalam mengerjakannya. Perintah ini bukanlah tanpa makna (*not is values*) melainkan *full values,* bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada orang yang bukan bidangnya atau tidak professional maka hasil pekerjaannyapun diluar yang diharapkan dan akan berakhir dengan kehancuran-apalagi yang lebih professional ada dan tidak diserahkan amanah kepadanya. Berbeda jika memang tidak ada yang ahlinya, maka berusahalah semampunya seperti yang diungkapkan Allah dalam surat al-Isra' ayat 84 dalam artinya: "Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya."(Qs. Al-isra':84).

Menurut Abuddin Nata, ayat di atas menjadi dasar menyerahkan suatu pekerjaan dengan penuh kepercayaan atas kemampuan yang dimiliki oleh orang dipercayakan (Nata, 2005). Meskipun sesungguhnya orang menerima jabatan itu bukanlah orang terlalu ahli akan tetapi "itu yang ada" dan memiliki komitmen untuk menjadi yang lebih baik dan memegang teguh integritas diri. Demikianlah sekulimit tentang pengorganisasian menurut al-Qur'an yang menjadi inspirasi tentang prinsip-prinsip yang harus dipahami dalam manajemen (pengorganisasian).

Selanjutnya menurut Dale dalam Syamsir Torang, ada lima tindakan yang harus dilakukan dalam proses pengorganisasian yaitu 1) menyusun pekerjaan atau tugas-tugas yang akan dilakukan, 2) membagi kerja, 3) pengelompokan pekerjaan atau tugas (untuk organisasi yang sudah besar), 4) menetapkan mekanisme kerja (pengkoordinasian pekerjaan dalam satu kesatuan yang harmonis, dan 5) memonitor dan mengambil tindakan atau langkah-langkah penyesuaian dengan maksud mempertahankan dan meninggalkan efetivitas (Torang, 2014). Termasuk menyediakan tempat kerja, teknologi serta hal-hal lain yang mendukung terlaksana perngorganisasian dengan baik.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, maka fungsi pengorganisasian akan terlihat pada siapa pekerjaan ditugaskan, seperti pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan kualitas SDM, kompensasi atau imbalan atas jasa yang telah diberikan (gaji), pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, perekrutan peserta didik, komite sekolah dan sebagainya. Jadi pengorganisasian hanya berhenti pada kejelasan pembagian kerja, koordinasi serta hubungan kerja lainnya antar sesama unsur dan elemen organisasi atau lembaga pendidikan.

Fungsi pengorganisasian dalam manajemen lembaga pendidikan Islam ini memiliki model yang berbeda antara satu lembaga swasta dengan lembaga swasta lainnya, apalagi dibandingkan dengan lembaga pendidikan pemerintahan. Berikut contoh fungsi pengorganisasian pada lembaga pendidikan di pemerintahan daerah. Pemerintahan daerah-otonomi daerah-diberikan hak untuk mengangkat pegawai negeri sipil yang pelaksanaanya dikoordinasikan dengan kementerian aparatur pemerintah dan didaerah kewenangan pengusulan dan menjalankan prosesi rekrutimen berada pada badan kepegawaian daerah.

Adapun analisis kebutuhan pegawai dikoordinasikan dengan berbagai SKPD/OPD terkait. Adapun aspek-aspek lain yang harus direncanakan berikutnya sebagai sebab telah adanya pegawai (SDM) yang terpilih seperti kompensasi/gaji, pembinaan, pengembangan, diserahkan ke masing-masing SKPD/OPD atau yayasan. Contoh dinas pendidikan memiliki kewenangan untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti penggajian, pembinaan, pengembangan, mutasi dan sebagainya sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh pemerintahan daerah.

Sementara dalam konteks lembaga pendidikan swasta, maka kewenangan menjalankan fungsi-fungsi manajemen temasuk fungsi pengorganisasian tentu berbeda-beda sesuai dengan aturan yang mengatur dalam lembaga tersebut. Salah satu elemen penting adalah kepala sekolah, yang akan melakukan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan kewenangan yang diberikan-tentu tidak sama pada setiap lembaga pendidikan. Sebagai salah contoh kewenangan diberikan kepada kepala sekolah adalah menyusun struktur sekolah, mengatur penyaluran gaji, memberikan kegiatan pembinaan, perekrutan peserta didik dan sebagainya. Maka kepala sekolah akan menentukan orang-orang bisa membantunya dalam

kegiatan manajerial sekolah seperti wakil kurikulum, wakil kesiswaan, bendahara, koordinator program, panitia penerimaan peserta didik baru dan sebagainya termasuk *cleaning service.*

c. Fungsi pelaksanaan

Fungsi pelaksanaan (*aktuanting*) dikenal juga dengan istialah *directing,* fungsi ini merupakan *excute through others the plan.* Maka aktuanting itu adalah suatu tindakan (Torang, 2014), karena tanpa tindakan untuk melakukan maka rencana juga tidak memiliki nilai hasil. Pada fungsi ini, manajer akan mengetahui siapa-siapa dari anggota organisasi atau lembaga pendidikan mau berkerja bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Terry dalam Syamsir Torang bahwa pelaksanaan akan berjalan dengan baik ditentukan oleh beberapa hal diantaranya kepemimpinan (*leadership*), pengawasan (*supervision*), komunikasi (*comuniction*) dan perintah (*orders*) (Torang, 2014).

Jika dihubungkan dengan manajemen sumber daya manusia, maka fungsi pelaksanaan (*aktuanting*) -terkait cakupan manajemen ini- seperti perekrutan pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik harus dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

d. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi system yang melakukan penyesuaian terhadap rencana, mengusahakan agar penyimpangan-penyimpangan tujuan system hanya dalam batas-batas yang dapat ditoleransi (Sagala, 2009). Pengawasan dilakukan dalam upaya melihat kesesuaian rencana dengan pelaksanaan, sehingga dapat diketahui seberapa terlaksana perencanaan yang ditetapkan, adakah terjadinya penyimpangan, apakah penyimpangan sesuatu yang bisa ditolerir atau sesuatu yang prinsipil. Maka atas dasar inilah fungsi pengawasan memiliki peran sebagai penataan terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam organisasi dan upaya preventif dari berbagai penyimpangan-penyimpangan terjadi (Asnawir, 2014), serta upaya pelurusan kembali dan pengambilan keputusan perubahan pelaksanaan dari rencana semula yang disebabkan oleh hal-hal yang bersifat teknis dan atau tidak prinsipil.

Makna pengawasan jika dihubungan dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan, upaya pengumpulan data terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan serta berbagai penyimpangan yang terjadi.

Menurut Massie dalam Syaiful Sagala, ada beberapa prinsip pengawasan yang perlu diperhatikan yaitu

1. tertuju kepada strategis sebagai kunci sasaran yang menentukan keberhasilan
2. pengawasan harus menjadi umpan balik sebagai bahan revisi dalam mencapai tujuan
3. harus fleksibel dan responsive terhadap kondisi atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan dan sebagainya
4. cocok dengan organisasi terbuka seperti sekolah
5. merupakan control diri
6. bersiifat langsung, pengawasan tidak boleh dilakukan secara *indirect*
7. memperhatikan hakikat manusia dalam mengontrol ini tentu dimaksud agar fungsi pengawasan tidak menimbulkan sesuatu yang *overlapping* (Sagala, 2009).

Adapun proses pengawasan adalah menetapkan standar kerja dan metode penilaian. Standar kerja didasarkan pada rencana kegiatan yang telah ditetapkan sebagai kompas serta membuat penilaian kinerja yang terukur dengan baik. Pada sisi lain juga mempersiapkan kemungkinan solusi terhadap penyimpangan yang terjadi dan bersifat tidak prinsipil. Menjadi lebih bila pengawasan disertai dengan pembinaan religi, sehingga mentalitas agamis bawahan akan terbentuk sehingga membantu memudahkan karena etos kerja religious berkembang.

Beberapa upaya meningkatkan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam

Pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam memiliki makna startegis bagi lembaga pendidikan itu sendiri. adapun tujuannya menurut Kasmir adalah a) menggali bakat terpendam, b) penyegaran kembali, c) memperbaiki kinerja, d) meningkatkan kinerja karyawan, e) meningkatkan gairah bekerja, f) kebutuhan promosi dan rotasi, g) meningkatkan rasa kebersamaan dan sebagainya (Kasmir, 2016). Atas dasar tujuan ini, maka perlu diupayakan berbagai kegiatan pengembangan. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia, salah satu seperti pandagan Terry dalam Syamsir Torang bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu 1) *acquisition of competent employee,* 2) *holding comptent employee,* dan 3) *increasing individual productivity* (Torang, 2014).

Upaya pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik) dalam perspektif regulasi telah diatur sedikit banyaknya dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional pasal 14 yang menyebutkan salah satu hak guru adalah memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya (UU No,14, 2005). Ini mengindikasikan bahwa proses pengembangan sumber daya

manusia (pendidik) dapat dilakukan melalui pendidikan formal, non formal dalam bentuk pelatihan-kursus serta informal yang hanya dikemas oleh sekolah sendiri dalam bentuk nasehat atau lokakarya.

Cara lain yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah konsep yang ditawarkan oleh Castetter. Menurutnya ada dua strategi yaitu (Mulyasa, 2006)

a. Strategi umum
   Pertama, harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas. Kedua, diperlukan dan diusahakan pengembangan empat kompetensi pendidik yaitu personal, sosial, paedagogik dan professional. Dan ketiga, kerjasama dunia pendidikan dengan dunia perusahaan perlu dilakukan terutama pemamfaatan perusahaan untuk kegiatan praktek.
b. Strategi khusus
   pertama, pada aspek kesejahteraan perlu diusahakan gaji yang sesuai standar yang wajar bagi kehidupan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan beserta keluarganya, peningkatan kesejahteraan yang diberikan oleh pemerintah pusat mesti harus diikuti oleh pemerintahan dibawahnya hingga para orang tua, untuk tenaga pendidik dan kependidikan di daerah terpencil perlu menerapkan sistem kontrak/imbalan yang lebih baik. *Kedua*, pendidikan prajabatan. Dalam hal ini perlu diperbaiki system pendidikan sesuai kebutuhan masyrakat dan pembangunan, reorientasi program pendidikan agar tidak terjadi ketimpangan tenaga pendidikan, dan pendidikan tenaga kependidikan perlu disiapkan secara matang melalui system pendidikan yang bermutu. *Ketiga*, rekruitmen dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan harus memperhatikan mutu, sejalan dengan semangat otonomi daerah, dan memberikan/menyediakan waktu, wadah dan izin pengembangan kemampuan dan kariernya secara mudah. *Keempat*, peningkatan mutu tenaga kependidikan harus senantiasa dilakukan peningkatan kemampuan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efsien, dapat dilakukan melalui pendidikan formal, non formal dan informal maka lembaga-lembaga pendidikan kedinasan perlu diaktifkan lagi. *Kelima*, pengembangan karier dalam promosi jabatan harus didasarkan pada seleksi yang ketat, adil, trasparan dan mengutamakan kemampuan kepemimpiananya serta system pengawasan semua jenis dan jenjang pendidikan perlu ditingkatkan sebagai sarana memacu mutu pendidikan.

Jika konteks pengembangan sumber daya manusianya dalam bentuk peserta didik, maka upaya pengembangannya dapat dilakukan dalam dua kegiatan yaitu intrakurikuler dan ekstrakurikuler, perlombaan yang bersifat akademik dan keterampilan, ikut dalam kegiatan-kegiatan sosial di masyarakat, studi banding kelembaga pendidikan lainnya serta sebagainya. proses pengembangan itu tentu lebih di awali dengan pemetaan kemampuan SDM peserta didik, menyusun program yang berkesinambungan untuk peningkatan sumber dayanya (potensi).

Selain dari beberapa model pengembangan sumber daya manusia di atas, ada lagi model pembinaan *in-service training,* ini merupakan pengembangan skill, kepercayaan (*confidence*), pengetahuan (*knowledge*), kinerja (*performance*) dan sikap. Bentuknya adalah pendidik diberikan kewajiban untuk melakukan penelitian, mengikuti kursus, membentuk kelompok belajar, membaca, diskusi dan sebagainya. semua kegiatan yang dikemas atau diberikan kepada tenaga pendidik harus didasarkan pemetaan persoalan dan kualitas sumber daya manusia (tenaga pendidik dan kependidikan) (Husni, 2015).

Pelatihan menurut Gary Dessler juga menjadi salah satu metode pengembangan sumber daya manusia –termasuk dalam lembaga pendidikan- dengan beragam teknik seperti rotasi jabatan, pendekatan pengganti/latihan, dewan yunior, dan belajar bertindak (Deesler, 1997). Untuk kontek pengembangan sumber daya manusia dengan fokus lembaga pendidikan, Nurul Ulfatin menawarkan beberapa bentu upaya pengembangan 1) program penyetaraan dan sertifikasi, 2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetesni, 3) program supervise, 4) program pemberdayaan seperti organisasi profesi seperti KKG atau MGMP, dan 5) symposium, menulis karya tulis, magang dan sebagainya (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016). Berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia menurut para pemerhati di atas, sesungguhnya muncul sebagai jawaban saat menerjemahkan manusia secara utuh, dimana manusia tidak hanya bisa dilihat dari sisi kognitif, psikotmotornya melainkan juga dari sisi finansialnya. Maka pengembangan sumber daya manusia pendidikan dapat dilakukan dalam beragam cara:

a. Melalui pendidikan yang utuh menyentuh seluruh dimensi kemanusian sehingga membawa pada makhluk beriman dan bertaqwa.
b. Kegiatan pelatihan dan pembinaan secara kontiniu serta terukur.
c. Melalui peningkatan kompensasi. Peningkatan kompensasi dalam bentuk gaji atau upah diyakini dapat meningkatkan sumber daya manusia, mempertahankan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, serta pendidik dan tenaga pendidik merasa dihargai (Rivai, 2005).
d. Melalui kegiatan studi banding.
e. Melalui kegiatan menulis dan *research.*

Secara umum, manajemen sumber daya manusia dalam perspektif pendidikan Islam adalah suatu seni dan ikhtiar mendayagunakan segala potensi manusia baik yang bersifat jasmaniyah, nafsiyah dan ruhaniyah secara manusiawi untuk pencapaian tujuan lembaga yang ukuran keberhasilannya dikembalikan pada dimensi manusia itu sendiri bukan materi semata sembari menggiringnya menjadi manusia yang beriman dan taat kepada sang Khaliq. Dengan begitu pada setiap fungsi manajemenya harus memadukan nilai-nilai luhur agama dalam bentuk yang nyata. Sehingga lembaga menjadi tempat pembentukan komunitas beriman-bertaqwa dan sarana mensiarkan agama.

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia atau personalia adalah seni untuk mendayagunakan segala potensi manusia baik yang bersifat jasmaniyah, nafsiyah dan ruhaniyah secara manusiawi untuk pencapaian tujuan lembaga yang ukuran keberhasilannya dikembalikan pada dimensi manusia itu sendiri bukan materi semata sembari menggiringnya menjadi manusia yang beriman dan taat kepada sang Khaliq.

Salah satu bentuk kegiatan agar potensi sumber daya manusia pada suatu lembaga pendidikan adalah melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan dan holistic. Tanpa ada upaya yang sinergis untuk pengembangan sumber daya manusia, maka potensi manusia sulit berkembang bahkan proses pengembangan itupun akan mengalami berbagai hambatan.

Menurut hemat penulis, ada sesuatu yang sangat penting harus dilihat dalam konteks manajemen lembaga pendidikan Islam-jarang dirumuskan-bahwa lembaga pendidikan Islam bukan sekedar lembaga profit atau bisnis pendidikan semata, akan tetapi setiap lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab agamis sebagai wadah islamisasi internal dan eksternal. Jika manajemen lembaga pendidikannya-terutama manajemen sumber daya manusia-kurang baik maka akan berdampak terhadap proses Islamisasi,bahkan manajemen yang cukup baik sekalipun tidak mampu menyatukan proses pendidikan dan manajemen dengan tangggung jawab Islamisasi (dakwah) sebagai doktrin sekaligus perintah Allah swt.

Reference

Abd Al-Baqi, Muhammad Fuad, *al-Mu'jam al-Mufahras lil Alfaz al-Qur'an al Kariim,* (Bairut: Dar al Fikr, 1981)

Asnawir, *Administrasi Pendidikan,* (Padang: IAIN IB Press, 2004)

Baharuddin, *Paradigma Psikologi Islami; Study Elemen Psikologi dari Al-Qur'an,* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2007),

Dachnel Kamars, M., *Administrasi Pendidikan, Teori dan Praktik,* (Padang: UPI Press, 2004)

Dessler, Gary, *Human Resource Management ,* (Jakarta: Prenhallindo, 1997)

Handoko, Hani, 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya manusia*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2011)

Hasbullah, *Otonomi Pendidikan; Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan,* (Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2007)

Husni, Karna, *Manajemen Perubahan Sekolah,* (Bandung: Pustaka Setia, 2015)

James A.F. Stoner dkk, *Management,* (……..: PT Bhuana Ilmu Populer, 1996)

Ibrahim, *Metode Sufistik dalam Pembinaan Karakter Perspektif Pendidikan Islam* (*Tesis Pendidikan Islam),* (Padang: IAIN IB Padang, 2013)

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori dan Praktik,* (Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2016)

Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam,* (Jakarta: Ciputat Press, 2005)

Nata, Abuddin, *Pendidikan dalam Perspektif al-Qur'an,* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2005)

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011)

Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan,* (Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2016)

Martono, Nanang, *Metode Penelitian Sosial; Konsep-Konsep Kunci,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015),

Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)

Qomar, Mujamil, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam,* (Jakarta: Erlangga, 2007)

Ramayulis dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam, Telaah Sistem Pendidikan dan Pemikiran Para Tokoh,* (Jakarta: Kalam Mulia, 2009)

----------, *Ilmu Pendidikan Islam,* (Jakarta: Kalam Mulia, 2011)

R Terry George, *Guide to Management,* Alih bahasa, J Smith D.F.M, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahan, Teori dan Praktik,* (Jakarta: Murai Kencana, 2005)

Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan; Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Otonomi Sekolah,* (Bandung: Alfabeta, 2009)

Samsul Nizar dan Al-Rasyidin, *Filsafat Pendidikan Islam; Pendekatan Historis, Teoritis dan Praktis,* (Jakarta: Ciputat Press, 2005)

Shihab, M Quraish, *Wawasan Al-Qur'an,* (Bandung: Mizan, 1996)

Siswanto, H.B., *Pengantar Management,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)

Tim Dosen Adimnistasi UPI, *Manajemen Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2009)

Torang, Syamsir, *Organisasi dan Manajemen;Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi,* (Bandung: Alfabeta, 2014)

Undang-Undang nomor 200 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional.*

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen,* pasal 14

Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan,* (Bandung: Pustaka Setia, 2014)