

## Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implementasinya Terhadap Perguruan Tinggi STAI Al Furqan Makassar

Nahariah

*Sekolah Tinggi Agama Islam Al Furqan Makassar, Indonesia*

Corresponding Author  [Nahariahtapeng1961@gmail.com](mailto:Nahariahtapeng1961@gmail.com)

### ABSTRACT

Manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan memberikan Perubahan yang positif terhadap perkembangan pendidikan. Untuk itu diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola perguruan tinggi agar dapat mengembangkan dosen menjadi tenaga pendidik yang professional. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menyajikan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia melalui indikator perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja di STAI Al Furqan serta hambatan-hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di STAI AL Furqan. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil analisis data, maka diketahui bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di STAI Al Furqan telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan dosen dan kompetensi dosen/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu: kurangnya kesejahteraan dosen dan pegawai honorer, kurangnya kejelasan karier, dan penjaminan mutu.

**Keywords :** *Implementasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia*

Journal Homepage <https://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by [Sekolah Tinggi Agama Islam \(STAI\) Al-Furqan Makassar](#)

## PENDAHULUAN

Kata manajemen pada mulanya merupakan salah satu tema bahasan dalam disiplin ilmu Ekonomi dan Bisnis, namun dalam perkembangan selanjutnya konsep ini telah menjadi cabang ilmu tersendiri, sehingga pada pertengahan abad dua puluh, konsep atau ilmu ini digunakan pula dalam segala bidang kehidupan manusia, termasuk juga di dalamnya dunia pendidikan.

Penyelenggaraan pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan Islam masih menganut falsafah “asal Jalan” yang tidak jarang dijadikan sebagai penafsiran atas pengelolaan pendidikan yang *Lillahi Ta’ala*. Penyelenggaraan pendidikan yang nyaris tanpa perencanaan hingga benar-benar dalam bentuknya yang *mis-management* (tanpa pengelolaan yang baik), nyaris menjadi ciri khas corak penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam masa lalu. Namun dalam perkembangan selanjutnya, telah banyak lembaga pendidikan Islam yang sanggup berbenah diri dan mulai menerapkan konsep-konsep manajemen modern yang syarat nilai-nilai Islami meskipun harus diakui berasal dari barat (non Islam).

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi/perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi/perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, pesaing antar negara, kelompok, dan individu akan semakin ketat. Kita tidak akan mungkin menghindari persaingan tersebut. Hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mengambil posisi dan mengambil peran di masyarakat global dunia.

Di dalam Al-Qur’an, manusia juga harus mampu menjalankan roda kehidupan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan. Karena dalam hidup ini manusia harus bekerja. Tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tiada bermanfaat. Al-Qur’an telah memperkenalkan kepada manusia tentang hukum. Hal-hal yang dinilai baik atau buruk, boleh atau tidak boleh menurut syariah. Dengan dilengkapi akal dan potensi manusia tentu dapat berfikir dan memilah segala bentuk kegiatan yang harus dilakukannya. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Ilmu terpenting yang harus dimiliki adalah hal dalam mempergunakan tenaga. Pemimpin tidak perlu tahu segala cabang ilmu, tetapi harus tahu memilih tenaga yang akan ditugaskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Islam juga mengajak pemeluknya selalu berada di depan untuk member manfaat sebesar-besarnya bagi kehidupan manusia. Artinya sebagai seorang pemimpin/manajer yang menjalankan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara Syariah, tanggung jawabnya tidak berhenti dengan tercapainya target produktivitas unit usahanya, namun akan terus dibawa ke akhirat. Maksudnya ialah bahwa kinerja pemimpin/manajer yang notabennya adalah khalifah tadi tidak diukur apa yang dapat dihasilkannya semata, melainkan juga dengan cara ia menghasilkannya.

Pendidikan merupakan sistem dan cara meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala aspek kehidupan. Dalam sejarah umat manusia, hampir tidak ada sekelompok manusia yang tidak menggunakan pendidikan sebagai alat pembudayaan dan peningkatan kualitasnya, sekalipun dalam masyarakat yang masih terbelakang/primitif (Sanaky, 2003). Pendidikan merupakan sarana yang paling efektif dan efisien untuk mentransformasikan ilmu pengetahuan, budaya dan lain sebagainya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendidikan merupakan salah satu pranata yang terlibat langsung dengan masa depan umat manusia (Abudinata, 2003).

Setiap lembaga pendidikan berperan sebagai wahana strategis dalam mempersiapkan sumber

daya manusia (SDM) berkualitas bagi pembangunan bangsa (Syafaruddin, 2005). Sumber daya manusia (SDM) tersebut tercipta dari proses dalam suatu lembaga pendidikan yang dikelola oleh sekelompok manusia yang memiliki sumber daya atau yang biasa disebut dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan penting dan strategis dalam proses pendidikan terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Pemanfaatan teknologi dapat dijalankan oleh manusia dan tanpa manusia alat-alat teknologi tersebut sebagai penunjang dalam pembelajaran tidak bisa berfungsi dengan sendirinya. Oleh karenanya perlu ada peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam pemanfaatan alat-alat teknologi yang semakin canggih.

Selain pendidik, peran tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Layaknya dalam suatu lembaga pendidikan atau satuan pendidikan ada pengajar (tenaga pendidik) dan tenaga kependidikan, keduanya bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing demi terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif dan berkualitas.

Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin dirasakan tuntutan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Isu klasik yang selalu berkembang saat ini adalah usaha apa yang paling tepat untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Sebenarnya telah banyak usaha yang dilakukan oleh berbagai pihak yang terkait dengan masalah SDM ini, contohnya pelatihan, yang dilakukan untuk meningkatkan SDM pendidik dan tenaga kependidikan terus dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait. Permasalahan selanjutnya adalah, apakah pelatihan yang dilakukan selama ini sudah efektif. Dalam konteks itulah jurnal ini diarahkan untuk mengemukakan kembali perlunya manajemen sumber daya manusia (SDM) dan implementasinya dalam terhadap STAI AL Furqan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk *Field Research*, yaitu penelitian langsung terjun ke lokasi yang telah ditentukan (Soehardi, 2001). Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sehingga dalam penelitian kualitatif ini, peneliti akan lebih mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan pada penelitian ini, diharapkan dengan kondisi tersebut akan lebih memaksimalkan hasil penelitian yang diperoleh.

Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan (Moleong, 2010). Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian berfokus kepada permasalahan implementasi manajemen sumber daya manusia di STAI Al-Furqan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa interview, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di STAI AL Furqan

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi yang mencakup (Rekrutment, Seleksi, dan Penempatan) merupakan suatu kegiatan yang berproses dalam menangani segala permasalahan dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam rangka men-stabilkan aktifitas di dalam organisasi atau lembaga agar tercapainya misi yang telah ditetapkan (Sularmi, 2018). Manajemen SDM pada suatu perguruan tinggi sangat diperlukan dalam mengatur sumber daya pendidikan agar tujuan SDM dapat tercapai menjadi SDM yang berkualitas di dalam perguruan tinggi. Dapat diibaratkan seperti industri, dunia pendidikan memerlukan pengelolaan secara efisien dan profesional pada komponen-komponennya, supaya melahirkan komoditi yang berkualitas. Sistem manajemen profesional merupakan salah satu syarat dalam berhasilnya pendidikan.

Kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan akan menentukan pula keberhasilan lembaga tersebut dengan melakukan manajemen yang baik dalam meningkatkan kualitas sumber daya tersebut. Manajemen dapat dimulai dari merencanakan, pengadaan, penyeleksian, penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi secara baik dan matang serta membina efektivitas hubungan kerja.

Seluruh kegiatan dalam manajemen harus berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, karena perencanaan merupakan inti dari manajemen yang dilakukan organisasi. Dengan adanya perencanaan tersebut sumber daya manusia yang ada pada setiap organisasi dapat didayagunakan oleh pengambil keputusan sehingga dapat menggunakan SDM secara berhasil dan berguna.

Werther dan Davis dengan pernyataannya yakni perencanaan SDM memiliki batasan yakni *systematically forecast an organization's future demand for, and supply of, employess* (Notoadmodjo, 2011). Perencanaan SDM merupakan sebuah konsep dalam memperkirakan tenaga kerja yang dibutuhkan dan pengadaannya yang dilakukan secara sistematis. Bagian yang memiliki kapasitas dalam melakukan perencanaan SDM atau biasa kita kenal dengan HRD (*Human Resource Development*) akan merencanakan secara baik dan matang tentang rekrutmen, seleksi dan pengembangan tenaga, dan kegiatan-kegiatan lainnya dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia.

Perencanaan pengelolaan Sumber Daya Manusia STAI Al Furqan dalam rangka menjamin mutu penyelenggaraan program akademik meliputi perencanaan, rekrutmen, penyeleksian, penempatan, pengembangan, renumerisasi, penghargaan, sanksi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan. Salah satu upaya untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas dan profesionalisme yang baik, disediakan informasi secara pedoman tertulis terkait ketersediaan, dan konsisten dalam pelaksanaannya dalam rangka berupaya untuk peningkatan produktivitas kerja.

Disamping itu perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di Stai Al Furqan merujuk pada sistem perencanaan yang dikembangkan DIKTI. Penyusunan perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan beberapa parameter-parameter sebagai berikut yang mencakup rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal, menyeimbangkan proporsi beban mengajar dosen, Jumlah sistem kredit semester (SKS) perkuliahan. Merencanakan tenaga kependidikan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan beban kerja. Analisis ini dilaksanakan setiap tahunnya yang didasari hasil analisis tersebut, bagian SDM Stai Al Furqan yang memiliki wewenang dalam pembuatan perencanaan tenaga kependidikan.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi calon dosen yang sudah diterima secara resmi akan diproses penempatan di bagian-bagian yang membutuhkan tujuannya secara umum meningkatkan kualitas dan kualifikasi dosen baik secara keilmuan maupun kecakapan membaca Al Quran dan

bahasa asing sehingga diharapkan dari program tersebut dosen memiliki kualifikasi tertentu sehingga dapat meningkatkan kualitas akademis.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia bukan hanya terpaku pada rekrutmen, seleksi, dan penempatan, namun setelah selesai dilakukannya kegiatan tersebut harus diadakannya kegiatan pengembangan SDM berupa pendidikan dan pelatihan yang harus dilakukan lembaga dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Seperti pernyataan (Kadarisman, 2013) mengutip dari pendapat Ghozali, bahwa manajemen sumber daya manusia yakni suatu bentuk dari kegiatan manajemen yang wajib dilakukan oleh setiap organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya (*Knowledge, Ability, Skill*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Melalui kegiatan tersebut, maka harapannya yakni agar bisa memberikan perbaikan dalam menjalankan pekerjaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya sesuai dengan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi sesuai dengan perkembangannya.

Pengembangan dan peningkatan mutu dosen dilakukan dengan beberapa cara memberi kesempatan belajar atau pelatihan, fasilitas, dan jenjang karir, di antaranya adalah: memberi kesempatan kepada setiap dosen dalam melanjutkan studinya ke jenjang lanjut, memberi kesempatan kepada setiap dosen dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuan individu masing-masing seperti seminar, lokakarya, hibah buku, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Manajemen SDM yang dilakukan oleh Stai Al Furqan tujuannya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dimiliki sekarang. Bentuk pelaksanaannya yakni melakukan secara rutin kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dikelola oleh bagian sumber daya manusia Stai Al Furqan.

Monitoring dan evaluasi adalah suatu hal yang wajib, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, sebab dengan adanya monitoring dan evaluasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja terhadap SDM dalam mengerjakan tugasnya (Hariyanto & Harahap, 2018). Namun sebaliknya, tanpa adanya monitoring dan evaluasi, maka manajemen yang dilakukan akan berjalan kurang baik dalam tercapainya tujuan suatu lembaga. Monitoring atau pengawasan merupakan hal yang penting dan wajib pelaksanaannya dalam manajemen organisasi. Apabila tidak adanya pengawasan dan kontrol yang dilakukan oleh organisasi maka sulit bagi lembaga untuk mempertahankan eksistensinya walaupun telah dibuat perencanaan dan pelaksanaan secara matang. Pada hakikatnya, dalam kegiatan monitoring atau pengawasan di dalamnya ada proses pengambilan tindakan dan juga menetapkan ukuran kinerja demi mendapatkan hasil sesuai yang telah ditetapkan (Putra et al., 2018). Pengawasan itu terdiri dari menentukan standar, supervise kegiatan atau pengoreksian, membandingkan hasil dengan standar yang telah ditetapkan serta kegiatan evaluasi kegiatan atau standar. Kegiatan mengukur kinerja dosen dilakukan oleh masing-masing unit kerja yang memiliki kualifikasi masing-masing dengan melihat seberapa besar kontribusi yang dilakukan oleh dosen terhadap lembaga seperti publikasi karya ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, dan pendidikan dan pengajaran atau bisa disebut tri dharma perguruan tinggi yang menjadi kualifikasi penilaian dosen.

Seluruh kegiatan dalam pengawasan pendidikan tentunya tidak dapat dipisahkan dengan sistem manajemen yang ada. Pentingnya pengawasan ini agar dapat mengetahui keunggulan ataupun kelemahan yang akan dievaluasi saat melaksanakan manajemen pendidikan berakhir. Dengan terlaksananya pengawasan, maka pimpinan lembaga akan mendapatkan informasi yang bermanfaat dalam upaya untuk memperbaiki dan menyesuaikan dari kekurangan-kekurangan yang di dapat saat menjalankan program. Menurut Gunawan di dalam (Cahyani et al., 2019), tujuan dari pengawasan agar mengetahui sesuai atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan tepat sasaran sesuai yang direncanakan, dan kegiatan pengawasan bukan hanya sekedar kegiatan yang hanya melihat saja melainkan ada penilaian di dalamnya agar dapat dilakukan evaluasi di akhir kegiatan, evaluasi

juga dilakukan per bagian, yang mana setiap bagian akan membahas kegiatan yang telah dilakukan saat itu. Adapun kegiatan pengawasan dan evaluasi ini bertujuan untuk membantu tenaga pendidik apabila ada sesuatu hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya tidak difahami atau belum dimengerti. Maka akan ada pemecahan masalah di dalam kegiatan evaluasi tersebut yang kemudian akan direncanakan dengan membuat perencanaan baru untuk melakukan kegiatan yang akan datang. Evaluasi dan pengawasan dapat mengukur tingkat keberhasilan program.

Evaluasi yang dilakukan Stai Al Furqan kepada SDM yakni secara menyeluruh dengan mengadakan perkumpulan pekanan yang dievaluasi oleh pimpinan, kepala yayasan, rektor dan sebagainya. Teguran akan diberikan kepada SDM yang kurang baik dalam kinerjanya dan akan langsung diberikan evaluasi atau catatan sehingga SDM dapat mengetahui letak kekurangannya.

### **Hambatan dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di STAI Al-Furqan**

Adapun faktor-faktor penting yang dapat menghambat implementasi manajemen sumber daya manusia di Stai Al Furqan adalah:

Kesejahteraan, yakni masih minimnya tingkat penghasilan pokok atau kompensasi dalam bentuk langsung yang diterima oleh sebagian pegawai dan dosen, terutama mereka yang masih berstatus swasta atau honorer. Kondisi ini dikhawatirkan cenderung akan mendorong timbulnya beberapa perilaku yang tidak menguntungkan dalam upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu lembaga yang sehat/baik sehingga apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem manajemen kompensasi yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga trampil dan berkemampuan tinggi, tetapi juga akan kalah bersaing dengan organisasi lain dan apabila hal tersebut terus berlanjut organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapainya.

Karir, masalah kejelasan karier dapat dipersiapkan untuk mengantisipasi tantangan masa depan dalam melaksanakan tugas pokok organisasi dan sekaligus dapat membantu personel tersebut untuk memenuhi salah satu kebutuhan pokoknya. Sehingga apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem manajemen karir yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga trampil dan berkemampuan tinggi, tetapi juga akan kalah bersaing dengan organisasi lain dan apabila hal tersebut terus berlanjut organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapainya.

Komunikasi mutu yakni masalah penyampaian pesan-pesan mutu yang dilakukan oleh manajemen STAI AL Furqan masih belum cukup efektif. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa indikasi tentang masih adanya sebagian dosen atau pegawai yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran rasa memiliki dengan memperlihatkan bagaimana pekerjaan mereka kurang sejalan dengan keseluruhan tujuan organisasi universitas.

## **KESIMPULAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Implementasi Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam pada dasarnya merupakan usaha koordinasi tenaga manusia yang bertumpu pada bakat dan

kemampuan masing-masing yang terus-menerus dikembangkan sehingga dapat terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang berdaya saing tinggi dan berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abudinata. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Ahmad Warson Munawwir. (2002). *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif.
- Alshoubaki, W., & Harris, M. (2018). *The Impact of Syrian Refugees on Jordan: A Framework Analysis*. *Journal of International Studies*, 11 (2).
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). *Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera)*. *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm>.
- Darmadi, H. (2013). *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Eti Rochaety, et. al. (2008). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi. (2003). *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Haromain, H. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*. <https://doi.org/10.17977/JPH.V1I2.4047>
- Hasan, G. (2019). *Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. Efisiensi - kajian ilmu administrasi*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24474>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- James A.F. Stoner. (1987). *Management*. London: Prentice Hail International Inc.
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Analisis Kredit PT.BPD Bali Cabang Utama Denpasar)*. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.1038/273554a0>
- Kartini Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., & Muhaimin. (2019). *Teachers' Obstacles in Utilizing Information and Communication Technology*. *International Journal of Educational Review*, 1 (2).
- Mardiyah, S. U. K., Kumoro, J., Kusuma, C. S. D., & Rusdiyanto, W. (2019). *Analisis Kompetensi Mahasiswa Program Studi Sekretari dalam Praktik Kerja Lapangan. Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v15i2.2448>
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Strategik Organisasi NonProfit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Rahmadoni, J. (2018). *Global Issues of Education Financing Management in SD Indonesian Creative School Pekanbaru*. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Rachmawati, E. N. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Rahmi. (2017). *Penerapan Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggul Puri Taman Sari Kota Makasar*. Tesis, UIN Alaudin, Makasar. (belum diterbitkan).
- Ramby. (2013). *Pelaksanaan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS Negeri 1 Padang Sidempuan*, Tesis, IAIN Sumatera Utara, Medan. (belum diterbitkan).
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Sallis, E. (2012). *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sanaky, H. (2003). *Paradigma Pendidikan Islam: Membangun Masyarakat Madani Indonesia*. Yogyakarta: Safiria Insani Press.
- Soehardi, S. (2001). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pena Persada Press.
- Soepetidjo, B. (2005). *Membangun Komitmen SDM*. [http://www.hri.or.id/urunrembug\\_001.htm](http://www.hri.or.id/urunrembug_001.htm)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujanto, A. (2007). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). *The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era*. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Winarti, E. (2018). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Tarbiyatuna*, Volume 3 Nomor 1 hal. 1-26.
- Zulaiha, D., Lian, B., & Mulyadi. (2020). *The Effect of Principal's Competence and Community Participation on The Quality of Educational Services*. *Journal of Social Work and Science Education*, 1 (1)