

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Adib Habibi

STAI Darul Ulum Banyuwangi

adibhabibi1994@gmail.com

ABSTRACT

Education is one of the strategic element to advance and prosper the nation. Education is always related to human developmnet efforrts, so the succes of education is very dependent on human resorce, including education and education personnel. Educators and teaching staff a strategic role, especially education in the form of national character through the devolepment of the desired personality and values. Likewise with education they are tasked with carrying out administrasion, managemennt, devolepment, supervision, and technical services to support the educational proses in education units. In the development of human resouce management in education institutions, teachers are one of the main human resources who are capable and have the potential to realize the quality of educatioan. With the existence of relible teachers (educators), quality student result will appear. The problem is that currently teachers are rarely prepared and managed properly by institutions in preparing themselves to become reliable and competent teachers. The fokus of the discussion in this article is human resource management in educational institutions. The conclusions of the article on human resources management in educational institusions are: planning, selection, training and development, performance appraisal, compensation, termination of employment.

Keywords: *Management, Human Resource, and Human Resource Management*

ABSTRAK

Pendidikan merupakan salah satu unsur strategik untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa. Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidik. Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan strategis, terutama pendidikan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Begitupun dengan tenaga kependidikan

mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan, guru adalah salah satu sumber daya manusia utama yang mampu dan sangat berpotensi untuk mewujudkan mutu Pendidikan. dengan adanya pengajar (pendidik) yang handal, maka muncul hasil siswa yang berkualitas. Permasalahannya adalah saat ini memang jarang sekali guru dipersiapkan dan dikelola dengan baik oleh pihak lembaga dalam mempersiapkan diri untuk menjadi guru yang handal dan kompeten. Fokus pembahasan pada artikel ini adalah manajemen SDM di Lembaga Pendidikan. Kesimpulan Artikel Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan yaitu: *Perencanaan; Seleksi; Pelatihan dan Pengembangan; Penilaian Kinerja; Kompensasi; Pemutusan hubungan kerja.*

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, dan Manajemen SDM*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu unsur strategik untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa. Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidik. Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan strategis, terutama pendidikan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Begitupun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan, 2011).

Berdasarkan Undang- Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa:

Guru adalah pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Agar tugas utama itu dapat diwujudkan, maka guru di tuntut memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV, sertifikat pendidik dan empat kompetensi utama, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, 2015).

Pendidikan juga diartikan salah satu unsur yang terpenting dalam upaya dan memajukan kesejahteraan bangsa. Upaya- upaya yang dilakukan oleh pendidik dalam membina manusia telah terbukti dengan kesuksesan penyelenggaraan pendidikan selama ini. Pendidikan yang terselenggara bukanlah kegiatan yang berlangsung secara instan, melainkan ada berbagai proses dan fase jenjang untuk melaksanakan itu. Diantara proses tersebut adalah adanya perencanaan pendidikan, pelaksanaan pendidikan dan evaluasi pendidikan. Diantara proses perencanaan pendidikan adalah rekrutmen dan seleksi calon guru/pegawai. Proses perencanaan ini harus dilakukan secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Sumber daya manusia memang bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena, dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas. (Kasmir, 2016). Salah satu kuncinya adalah dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang bagus dan benar. Manajemen yang tepat dan sesuai dengan karakter lembaga pendidikan yang ada, akan mampu membawa Lembaga tersebut pada mutu lembaga yang diinginkan.

Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan, guru termasuk salah satu sumber daya manusia utama yang mampu dan sangat berpotensi untuk mewujudkan mutu Pendidikan melalui pembelajaran. (Kasmir, 2016). Hal ini akan dibuktikan dengan adanya pengajar (pendidik) yang handal, maka akan muncul hasil pembelajaran yang berkualitas. Permasalahannya adalah saat ini memang jarang sekali guru dipersiapkan dan dikelola dengan baik oleh pihak lembaga dalam mempersiapkan diri untuk menjadi guru yang handal dan kompeten.

Konsep Dasar Manajemen SDM

Perlu diketahui kata “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengandung dua unsur istilah *Manajemen* dan *Sumber Daya Manusia*. Dari dua istilah itu memiliki arti dan pengertian yang berbeda. Jika diuraikan dua istilah itu memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Manajemen

Secara Etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen diambil dari kata *management* yang artinya direksi pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan. (John M.Echols dan Hassan Shadily,

1996). Menurut Suharti kata manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (Suhartini, 2012).

Menurut George R.Terry dalam bukunya *Principles of Management*, manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien (Terry, 2000).

Stoner mengemukakan terminologi manajemen sebagaimana dikutip Handoko bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasai lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2011).

Jadi dapat ditarik kesimpulan dari berbagai pengertian tersebut, pengertian manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu atau ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia (Nawawi, 2005).

Secara terminologi sumber daya manusia berasal dari kata Bahasa Inggris *Human Resource*. Kata *Human* di Indonesia berarti Manusia (untuk kata benda) atau manusia (untuk kata sifat). Sedangkan kata *Resource* (singular) berarti sumber, seperti sumber air. Kata *Daya* merupakan tambahan yang memiliki arti kekuatan atau power. Dalam *The Contemporary English-Indonesion Dictionery*. Peter Salim yang dikutip Ahmad S.Ruky, mengatakan bahwa *resource* adalah “sumber daya” yang berarti sumber daya yang

berasal dari kekuatan manusia- manusia yang dapat didaya gunakan oleh organisasi (Gomes, 2002).

Husaini Usman mengartikan tentang sumber daya manusai adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Dari berbagai pengertian diatas dapat diambil kesimpulan mengenai pengertian sumber daya manusia, yaitu orang-orang (pegawai, pekerja, atau karyawan) yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Sedangkan manajemen sumber daya manusai sendiri menurut Gomes adalah pengelolaan sumber daya manusia dan keseluruhan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi (Hartatik, 2014). Jadi secara luas pengertian MSDM tidak hanya sebatas pengelolaan sumber daya manusia yang ada melainkan seluruh sumber daya yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Hartatik, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.(Indah Puji Hartatik, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sebagai seni untuk mengelola antara hubungan dan peranan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/ lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.

Sinambela (2017) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya dan aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Dari berbagai pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun masyarakat.

Ruang Lingkup SDM

Didin Nurudin dan Imam Sibaweh dalam bukunya menjelaskan bahwa, sumber daya manusia terbagi atas tiga kategori, yaitu (1) pemanfaatan sumber daya manusia, (*human resource utilization*), yang mencakup promosi, penilaian, transfer, dan kompensasi; (2) perencanaan dan peramalan sumber daya manusia (*human resource planning and forecasting*), mencakup rekrutmen, seleksi, training, dan pengembangan karir; (3) pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*), peningkatan individu (*education*), ketiga komponen tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku (Nurudin dan Sibaweh, 2015).

Namun dalam pengembangannya sumber daya manusia terdapat tiga komponen yang tidak dapat dilepaskan satu sama lain, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) *individual development (personal)*, bertujuan untuk meningkatkan pengembangan pengetahuan baru, keterampilan, memperbaiki perilaku yang menghasilkan peningkatan *performance*; (2) *career development (professional)*, bertujuan untuk mengidentifikasi pengembangan minat, nilai- nilai, kompetensi, aktifitas- aktifitas, dan tugas yang dibutuhkan dalam pengembangan organisasi; (3) *organisasional development*, bertujuan pada pengembangan baru dan menciptakan solusi organisasi untuk problem *performance* dengan meningkatkan kesesuaian antara struktur organisasi, budaya, proses, dan strategi dalam domain pengembangan sumber daya manusia.(Didin Nurudin dan Imam Sibaweh, 2015).

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional digunakan untuk mengontrol segala aktifitas sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia. Segala aktifitas yang berhubungan dengan regulasi perkembangan organisasi secara masif akan dikelola oleh MSDM. Dengan adanya MSDM diharapkan semua aktifitas yang dilakukan tertuju pada tujuan organisasi secara efektif. Untuk mewujudkan itu ada beberapa tujuan dan kegiatan sumber daya manusia.

a. Tujuan dan Kegiatan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan evektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional untuk meningkatkan produktifitas pegawai, mengurangi absensi dan meningkatkan loyalitas pegawai pada organisasi.(Marihhot Tue Efendi, 2009). Tujuan yang di maksud adalah tujuan yang bersifat global dari lembaga pendidikan tersebut, yang berisi beberapa tarjet dan tujuan

akhir lembaga kedepan. Biasanya hal ini di tuangkan dalam visi dan misi lembaga pendidikan.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dibagi kedalam empat kegiatan yaitu: persiapan dan pengadaan, pengembangan penilaian, pengkompensasian dan perlindungan, dan hubungan- hubungan kepegawaian.(Marihhot Tue Efendi, 2009). (1) Persiapan dan Pengadaan meliputi, analisa jabatan; (2) Pengembangan Penilaian dalam bentuk pelatihan-pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan produktifitas pegawai dan kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat kesesuaian dan umpan balik peningkatan kinerja; (3) Pengkompensasian dan Perlindungan, digunakan untuk memberi motivasi pada pegawai sebagai konsenkoensi pelaksanaan pekerjaan melalui program-program kesejahteraan; (4) Hubungan-hubungan kepegawaian, meliputi: motivasi, pemberdayaan, penataan dan peningkatan kinerja melalui organisasi kepegawaian, contoh; serikat kerja.

Fungsi Manajemen SDM

Fungsi manajerial dalam MSDM memiliki keterkaitan yang erat dengan beberapa kegiatan seperti; (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, dan (4) pengendalian sebagaimana disampaikan GR Terry tentang fungsi-fungsi manajemen pada umumnya. Sedang fungsi operasional dalam MSDM meliputi beberapa kegiatan diantaranya manajemen pengadaan, upaya pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu masih berkaitan dengan fungsi operasional ini Hasibuan mengatakan bahwa fungsi MSDM setidaknya meliputi beberapa kegiatan yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, (4) pengendalian, (5) pengadaan, (6) pengembangan kompensasi, (7) pengintegrasian, (8) pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian (Hasibuan, 2001).

Sedangkan fungsi MSDM selanjutnya adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, merupakan upaya-upaya yang bersifat integratif sebagai bagian dari strategi MSDM dalam mencapai berbagai tujuan organisasi. Sementara itu Decenzo dengan tujuan yang sama tetapi dalam istilah yang berbeda mengatakan ada empat fungsi MSDM, yaitu: (1) Rekrutmen karyawan secara selektif melalui perencanaan, (2) Training dan pengembangan SDM dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk mengikuti aturan-aturan organisasi, kebiasaan dan tujuan

organisasi, (3) Motivasi SDM, (4) *Maintenance*, digunakan untuk membangun komitmen karyawan dalam organisasi (Kasmir, 2016).

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua kegiatan manajemen sumber daya dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Disamping itu, dengan mengikuti pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah di capai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: (1) Analisis Jabatan (*Job Analysis*); (2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Reseources Planing*); (3) Seleksi (*seleksion*); (4) Pelatihan dan pengembangan; (5) Evaluasi Kinerja; (6) Kompensasi; (7) Jenjang Karier; (8) Keselamatan dan kesehatan; (9) Hubungan Industrial; (10) Pemutusan Hubungan Kerja.

Manajemen SDM di Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan ketja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016).

Menurut Veithzal yang dikutip Abdus Salam DS, manajemen SDM memiliki beberapa fungsi sebagaimana manajemen pada umumnya. Fungsi inilah nantinya yang menunjukkan bahwa manajemen SDM memang bagian dari manajemen yang sangat penting dan urgen, diantara fungsi tersebut adalah fungsi operasional (Abdus Salam DS, 2014). Fungsi operasinal itu sendiri yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan sendiri adalah aktifitas pengambilan keputusan tentang sasaran (*objective*) dalam rangka mencapai tujuan. (Abdus Salam DS, 2014). Husaini Usman menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya ada beberapa hal yang harus dilakukan dalam sebuah perencanaan, yaitu; (a) Menilai kebutuhan (analisa kebututhan SDM), (b) Merumuskan tujuan dan sasaran, (c). Merumuskan kebijakan dan menentukan prioritas, (d) Merumuskan proyek dan program, (e) Menguji kelayakan, (f) Menerapkan rencana, (g) Menilai dan merevisi untuk rencana yangg akan dating.

Sedangkan Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan (SDM) adalah pengembangan dan strategi penyusunan SDM guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa yang akan datang.

Dalam perencanaan tenaga kependidikan ada empat langkah pokok yang harus dilakukan; (a) perencanaan untuk kebutuhan masa depan, (b) perencanaan untuk keseimbangan masa depan (*mutu/Quality*), (c) perencanaan untuk rekrutmen, seleksi dan pemberhentian pegawai, (d) perencanaan untuk pengembangan (Abdus Salam DS, 2014).

2. Seleksi SDM

Seleksi yaitu proses pengambilan keputusan untuk memilih individu dalam mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada beberapa penilaian. Abdus Salam DS juga menambahkan bahwa seleksi pada dasarnya adalah kegiatan untuk menentukan calon pelamar kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang ditempati (Abdus Salam DS, 2014).

3. Pembinaan dan Pengembangan SDM

Adalah mendayagunakan produktifitas kerja seluruh SDM dengan tujuan menumbuhkan kemampuan berupa keilmuan, wawasan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya (Machali dan Hidayat, 2016).

Abdus Samad DS menjelaskan ulang bahwa, pelatihan/pembinaan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan *performance* karyawan, baik untuk masa ini maupun untuk masa depan. Usaha tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik *Skill* maupun pengetahuan yang lainnya. Diantara aktifitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan latihan.

4. Penilaian SDM

Adalah usaha untuk mengetahui seberapa baik *performance* dan potensi yang dimiliki oleh SDM untuk dikembangkan. Pengertian tersebut di perjelas oleh Indah Puji Hartantik, bahwa penilaian adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya (Hartantik, 2014).

Kegiatan monitoring atau pemantauan dan pengawasan (penilaian) pendidikan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama

antar guru, kepala sekolah, konselor, supervisor dan petugas sekolah lainnya. Proses kerja sama pendidikan tersebut harus dinilai untuk melihat apakah tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai atau tidak, jika tidak terealisasi maka perlu ada identifikasi tentang hambatan- hambatannya. Penilaian seperti ini dapat berupa proses kegiatan atau hasil (Sagala, 2008).

5. Kompensasi

Adalah upah dan imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Sedangkan Lijen Poltak Sinambela dalam bukunya menjelaskan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2017).

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas tentang manajemen SDM di Lembaga Pendidikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa. Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan yaitu, (a) Perencanaan SDM (b) Seleksi (c) Pelatihan dan pengembangan (d) Evaluasi/penilaian kinerja (e) Kompensasi (f) Pemutusan hubungan kerja.

Daftar Pustaka

- Edwar Salis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. (Yogyakarta: IRCiSoD,2011)
- Efendi Tue Marihot, *MSDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktitas Pegawai*. (Jakarta: Gramedia, 2009).
- Engkoswara dan Komariah Aan, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta. 2011).
- Faustini Cardoso Gomes: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi. 2000).
- George R.Terry, *Principles of Management* (McGraw-Hil Book Hall, Inc., 2000).
- Handoko Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Personalia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta 2013). Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (Cet.III; Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005).
- Handoko Hani T, *Manajemen* (Edisi 2; Yogyakarta: BPFE-UGM, 2011).
- Hartantik Puji Indah, *Buku Pratis Pengembangan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014).
- Hasibuan Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001).
- Jahara Jaja & Syarbini Amirulloh, *Manajemen Madrasah Teori, Strategi dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta,2013).

- J.M Juran, *Juran On Quality BY d Design*, (New York: The Free Press,1992).
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Peersada, 2016).
- Machali Imam dan Hidayat Ara, *The Handbook Of Education Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2016).
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah No. 28 Tahun 2016, Pasal 1 poin 2*, ditetapkan di Jakarta pada tanggal 14 Agustus 2016.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2018).
- Nurdin Diding dan Sibaweh Imam, *Pengelolaan Pendidikan: Dan Teori Menuju Implementasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015).
- Nawawi, Handari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2005).
- Prasetyo. B., & Triyanti,U, *Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial. In Prosiding SEMATEKSOS 3 “Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.o. 2018”*.
- Sugiono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta Cet-21, 2015).
- Suhartini, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar; Alauddin University Press, 2012).
- Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media. 2016).
- Suharsaputra Uhar. *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Rafika Aditama. 2013).
- Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*,(Jakarta: PT. Rajagrafindo,2016).
- UUD NO 14 Tahun2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Usman Husaini, *Manajemen (Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*. (Jakarta.PT Ikrar Mandiri Abadi, 2013).
- Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Makassar; Alauddin University Press, 2014).