

MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK TAMAN KANAK-KANAK ISTIQQOMAH SAMBAS KABUPATEN PURBALINGGA

Fitri Handayani¹, Nurfuadi²

Universitas Islam Negeri Sarifuddin Zuhri Purwokerto

*Email Corresponding: 214120500003@mhs.uinsaizu.ac.id

Abstrak

Mutu pendidikan ditentukan oleh beberapa hal, salah satunya adalah sumber daya manusia, untuk itu dalam mengelola SDM tersebut diperlukan manajemen yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bagian dari manajemen umum juga memiliki peran penting dalam pengelolaan pendidikan. Pendidik sebagai salah satu sumber daya manusia di lembaga pendidikan perlu di manage dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen sumber daya pendidik di TK Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, dimana peneliti mencoba memahami makna berbagai peristiwa dalam setting tertentu dengan sudut pandang peneliti sendiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang berarti penulis melakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari pelaku yang dapat diamati dan/atau informasi secara langsung dengan mengunjungi lokasi yang berada di TK Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Pendidik di TK Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga sudah berhasil diterapkan. Indikator dinyatakan berhasil dalam manajemen sumber daya pendidik adalah terlaksananya fungsi-fungsi manajemen yang meliputi: 1) analisis kebutuhan sumber daya pendidik, 2) rekrutmen sumber daya pendidik, 3) pelatihan dan pengembangan pendidik, 4) penempatan pendidik, 5) monitoring pendidik, 6) evaluasi kerja pendidik, dan 7) reward dan punishment yang dijalankan oleh TK Istiqomah Sambas Purbalingga. Sumber daya pendidik memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di TK Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga.

Kata kunci: Manajemen, sumber daya manusia, pendidik

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai upaya untuk mempersiapkan manusia yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan zaman sehingga mampu berperan aktif dalam pembangunan bangsa secara utuh. Pendidikan menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggara pendidikan tidak dapat mengabaikan kualitas pendidik yang akan dilibatkan dalam proses belajar mengajar di satuan pendidikan. Untuk itu penyelenggara perlu mengatur regulasi terkait dengan pendidik guna memenuhi kebutuhan pendidik disatuan pendidikan yang di kelolanya.

Paradigma pendidikan yang semakin maju memerlukan kepekaan para penyelenggara dan pengelola lembaga pendidikan formal untuk mencari dan memanfaatkan peluang yang akan dijadikan sebagai modal mengembangkan pendidikan. Apabila peluang itu berhasil di kelola

tentunya akan berdampak positif pada unsur pendidikan yang lain, yaitu pengelolaan organisasi, strategi, sumber daya manusia, pendidikan dan pengajaran, biaya serta marketing pendidikan

Untuk mencapai perubahan pendidikan secara menyeluruh, diperlukan sebuah manajemen pendidikan, apabila manajemen pendidikan sudah tertata dengan baik, harapannya tidak ada lagi istilah pelayanan sekolah yang buruk, minimnya profesionalisme tenaga pendidik, sarana dan prasarana yang tidak layak, pungutan liar, dan kekerasan dalam pendidikan.

Manajemen pada satuan pendidikan pada dasarnya merupakan suatu proses penentuan dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan empat fungsi dasar, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam penggunaan sumber daya sekolah.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu manajemen organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada bidang-bidang manajemen lainnya, hal ini dikarenakan semua organisasi itu bergerak dan berjalan karena aktifitas dan kinerja Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, termasuk didalamnya adalah satuan atau lembaga pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di satuan pendidikan berdampak pada kebutuhan sekolah untuk mengelola SDM pendidikan, salah satunya adalah pendidik atau guru. Untuk itu diperlukan pengembangan pendidik secara optimal sesuai dengan kebutuhan lingkungan internal ataupun eksternal yang semakin tinggiuntutannya, misalnya terkait dengan kualifikasi dan kompetensi pendidik supaya tuntutan atas kualitas pendidik yang kreatif, inovatif serta siap menghadapi persaingan terpenuhi.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan layanan pendidikan yang paling rendah juga memerlukan pendidik yang baik dan profesional, apalagi peserta didik yang dilayani adalah individu yang berada pada fase emas atau sering di sebut dengan "Golden Age". PAUD sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas pasal 28, ayat (1) Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, ayat (2) Pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal, ayat (3) Pendidikan anak usia dini pada jalur formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat.

Dari uraian diatas terlihat bahwa manajemen sumber daya pendidik yang baik akan mempengaruhi mutu pendidik, begitu juga di suatu lembaga pendidikan jenjang PAUD formal. Beberapa tahun ini kompetensi pendidik di TK semakin meningkat, hal tersebut dapat dilihat semakin banyak guru profesional yang memiliki sertifikat pendidik yang diperoleh melalui PLPG maupun PPG dalam jabatan. Taman Kanak-kanak (TK) di Kabupaten Purbalingga ada 271 satuan pendidikan, dengan 5 TK Negeri dan 266 TK Swasta. Sebagian besar TK swasta di Purbalingga merupakan TK Pertiwi yang merekrut pendidik dari penduduk setempat, dan kurang memperhatikan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik PAUD.

Untuk mendapatkan sumber daya pendidik yang bermutu tentu diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam hal ini pendidik yang baik, idealnya diawali dari analisis kebutuhan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penempatan, monitoring, evaluasi, reward dan punishment tenaga pendidik.

Terkait dengan fungsi manajemen sumber daya pendidik, satuan pendidikan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pendidik. Menurut Sunarta, ada empat aspek yang harus diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu 1) berapa jumlah tenaga kerja (pendidik) yang dibutuhkan, 2) melakukan identifikasi sumber daya manusia yang sudah ada, 3) analisis keseimbangan penawaran dan permintaan, 4) menjalankan program aksi. Selanjutnya satuan pendidikan akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi, rekrutmen menurut Mathis dan Jackson merupakan proses yang dilakukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualifikasi pada bidangnya yang akan dipekerjakan di suatu perusahaan atau lembaga.

Pelatihan dan pengembangan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pendidik agar lebih menguasai pengelolaan kelas dan menyesuaikan dengan perkembangan paradigma pendidikan yang berkembang saat ini. Pelatihan dan pengembangan untuk tenaga pendidik baru adalah program yang memperkenalkan satuan pendidikan secara keseluruhan, unit kerja, rekan kerja dan tugas-tugas pekerjaannya. Selanjutnya dilakukan penempatan pendidik tersebut pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Satuan pendidik perlu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pendidik yang telah ditempatkan sebagai bentuk pengawasan (controlling) yang merupakan kegiatan memonitor aktivitas untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang berarti dalam proses mencapai tujuan. Pengawasan juga disebut dengan evaluasi yang merupakan proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai dengan perencanaan. Tahapan selanjutnya setelah pengawasan dan diperoleh hasil evaluasi adalah pemberian reward dan punishment bagi pendidik, reward atau kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan/pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebaliknya punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku berikutnya.

Sebagai lembaga pendidikan yang berada di lingkungan perkotaan, TK Istiqomah Sambas memiliki kekhasan sendiri yaitu berupa peserta didik yang berasal dari keluarga heterogen, orang tua yang bekerja di luar dengan jam kerja padat. Untuk itu pelayanan pembelajaran mulai pukul 07.00 – 13.30 WIB. Dengan minat orang tua yang tinggi dalam menyekolahkan putra putrinya di TK Istiqomah Sambas, pada tahun pelajaran 2022/2023 membuka 9 kelas untuk kelompok A dan B.

Ketertarikan penulis saat observasi awal yang dilakukan di TK Istiqomah Sambas Purbalingga muncul saat kepala sekolah menyampaikan bahwa dari awal berdirinya TK Istiqomah Sambas tidak ada guru yang diberhentikan, namun ketika satuan pendidikan semakin bertambah peserta didiknya maka akan melakukan rekrutmen dalam upaya memenuhi kebutuhan guru yang berkualitas, TK Istiqomah Sambas melalui Yayasan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) bekerjasama dengan Kepala TK pun harus melakukan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan standar operasional prosedur mutu pengajuan kebutuhan pegawai dan pembinaan guru dan karyawan baru.

Selain itu, hal menarik lainnya adalah input SDM pendidik yang memiliki pendidikan terakhir tidak linier jenjang pendidikan TK yaitu PG PAUD atau psikologi, sehingga hal tersebut membuat peneliti ingin mengetahui proses manajemen sumber daya pendidik di TK Istiqomah Sambas diterapkan. Dari latar belakang tersebut, maka akan diteliti tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik TK Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga.

METODE

Penelitian dilaksanakan di TK Istiqomah Sambas kabupaten Purbalingga. Dengan waktu penelitian bulan Januari sampai dengan Mei tahun 2023. Dalam pendekatan ini peneliti mencoba memahami makna berbagai peristiwa dalam setting tertentu dengan sudut pandang peneliti sendiri. Pendekatan fenomenologis menekankan berbagai aspek subjektif dari perilaku manusia, kemudian peneliti mencoba memahami bagaimana subjek memberi makna terhadap peristiwa yang terjadi disekitar hidupnya. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk melihat dan mengungkap suatu keadaan atau objek dalam konteksnya, menemukan makna atau pemahaman yang mendalam tentang sesuatu masalah yang dihadapi, yang tampak dalam bentuk data kualitatif, baik berupa gambar, kata-kata, serta kejadian dan dalam “natural setting”.

Data penelitian diambil dari wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas, Kepala TK Istiqomah Sambas, dan Pendidik TK Istiqomah Sambas Purbalingga, dengan obyek penelitian proses manajemen sumber daya pendidik dan program MSDM di TK Istiqomah Sambas Purbalingga. Sumber data dalam penelitian ini adalah Manajer Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas, Kepala TK Istiqomah Sambas, dan beberapa pendidik TK Istiqomah Sambas Purbalingga yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan terkait TK Istiqomah Sambas, proses manajemen sumber daya pendidik dan program MSDM di TK Istiqomah Sambas Purbalingga. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang digunakan adalah; 1) Wawancara, 2) Observasi, dan 3) Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Deskripsi Umum TK Istiqomah Sambas Purbalingga

Taman Kanak-kanak (TK) Istiqomah Sambas sebagai salah satu layanan PAUD jalur formal, berdiri tahun 2009 diprakarsai oleh Hj. Iftitah sebagai pendiri Yayasan Istiqomah Sambas dengan nomor pendirian 42/Kep/YIS/Pbg/VI/2009 pada tanggal 1 Juli 2009. TK Istiqomah Sambas melayani anak usia 4-6 tahun. Beralamat di Jl. AW Sumarmo No 52 A Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga, TK Istiqomah Sambas telah menempati gedung sendiri pada tahun 2010 yang berada di komplek MI Istiqomah Sambas. Pada tahun 2018 TK Istiqomah Sambas telah mendapat status akreditasi "A" dari BAN PAUD dan PNF. Dan pada tahun 2022, TK Istiqomah Sambas terpilih sebagai sekolah penggerak setelah melalui seleksi yang cukup ketat.

Nilai dasar yang dipegang teguh oleh Yayasan Istiqomah Sambas yaitu " Mencari Bekal untuk Akhirat" yang merupakan warisan berharga dari sang pendiri yayasan, Bapak Suchari Adi Mulyono (Alm). Nilai-nilai inilah yang membentuk visi dan budaya yang diinternalisasi oleh seluruh pengurus yayasan, setiap satuan di bawah naungan Yayasan Istiqomah Sambas, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD Istiqomah Sambas. Nilai-nilai dasar tersebut memperkaya kurikulum PAUD dan mengarahkan visi untuk "membangun generasi bernalar kritis, berjiwa gotong royong, berakhlak terpuji, dan cinta Al Qur'an". Visi TK Istiqomah Sambas adalah membangun generasi bernalar kritis, mandiri, berakhlak mulia, dan cinta Al Qur'an.

B. Manajemen Sumber Daya Pendidik di TK Istiqomah Sambas

1. Analisis kebutuhan Pendidik

Taman Kanak-kanak Istiqomah Sambas sebagai salah satu TK yang berbasis Islam di Purbalingga dengan jumlah peserta didik yang banyak, pada tahun pelajaran 2022/2023 ini, ada 9 (sembilan) rombongan belajar yang dilayani. Model pembelajaran sentra dipilih untuk proses kegiatan bermain, sehingga terdapat sembilan pendidik yang menjabat sebagai wali kelas. Oleh karena itu kebutuhan pendidik di TK Istiqomah Sambas untuk guru sentra cukup banyak. Untuk analisis kebutuhan pendidik di TK Istiqomah Sambas diatur dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) Mutu pengajuan kebutuhan Pegawai. Menurut Ibu Novi Indrawati, S.Pd., M.Pd selaku kepala TK Istiqomah Sambas memperkuat dan menyampaikan perannya didalam proses analisis kebutuhan pegawai, dilakukan oleh kepala TK bersama dengan kepala bidang kurikulum, koordinator kelas dan koordinator sentra membuat analisis kebutuhan pegawai, dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang disampaikan oleh TK Istiqomah Sambas kepada Lembaga Pendidik Istiqomah sambas (LPIS) melalui manajemen sumber daya manusia setelah dipelajari dan didiskusikan oleh tim MSDM akan disetujui dan dikembalikan kepada TK Istiqomah Sambas untuk ditindaklanjuti pada proses berikutnya yaitu rekrutment. Hal ini ditegaskan oleh Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag., M.Pd., selaku manajer SDM di LPIS. Jadi untuk analisis kebutuhan pendidik di TK Istiqomah Sambas dilakukan oleh tim analisis TK

Istiqomah Sambas yang terdiri dari Kepala sekolah, kepala bidang kurikulum, koordinator guru kelas dan koordinator guru sentra, kemudian hasil analisis kebutuhan pendidik disampaikan kepada Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas melalui manajemen sumber daya manusia untuk mendapat persetujuan dari LPIS serta di penuhi kebutuhan tersebut.

2. Rekrutment pendidik TK Istiqomah Sambas

Tahapan setelah dilakukan analisis kebutuhan pendidik oleh tim di TK Istiqomah Sambas adalah rekrutmen pendidik, dan rekrutment ini diambil alih oleh LPIS untuk melakukan seleksi dan pengadaan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan TK Istiqomah sambas. Pada bulan Mei 2023 LPIS melaksanakan kegiatan rekrutment guru dan karyawan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas dengan mempublikasi kebutuhan guru dan karyawan tersebut melalui web site LPIS. Kemudian melakukan seleksi administrasi sejumlah pelamar dan menentukan hasil seleksi berkas administrasi calon pegawai LPIS periode Mei 2023, dan diumumkan secara terbuka di website LPIS pada tanggal 16 Mei 2023.

Calon pegawai yang dinyatakan lolos seleksi administrasi, berhak mengikuti tahap berikutnya, yaitu tes tertulis, wawancara dan tes kemampuan pengoperasian komputer pada tanggal 22 Mei 2023 di Aula MI Istiqomah Sambas Purbalingga yang beralamat di Jl. A.W. Soemarmo No 52A, Purbalingga, dengan menggunakan pakaian yang telah ditentukan. Kemudian pada tanggal 22 Mei 2023, seluruh calon pegawai yang dinyatakan lolos seleksi administrasi melakukan registrasi sejak jam 07.00 WIB, selanjutnya melakukan tes tulis online dengan menggunakan handphone masing-masing, pada tahap selanjutnya secara bergantian para calon pegawai mengikuti tes wawancara yang meliputi: pengetahuan keagamaan, membaca dan menulis Al Qur'an, pengetahuan umum, Bahasa Inggris bagi pendidik dan keahlian bagi tenaga kependidikan. Untuk tes selanjutnya dalah terkait kemampuan pengoperasian komputer. Setelah melakukan tes tulis, wawancara dan kemampuan pengoperasian komputer, maka pada tanggal 23 Mei 2023 diumumkan calon pegawai yang lolos periode Mei 2023 sejumlah 31 orang, dimana diantara calon pegawai tersebut terdapat delapan calon guru sentra dan lima calon wali kelas PAUD. Untuk selanjutnya mengikuti tes microteaching pada hari Kamis dan Jum'at tanggal 25 dan 26 Mei 2023 di Koplek MI Istiqomah Sambas dan PAUD Istiqomah Sambas. Adapun materi microteaching diambil pada tanggal 24 Mei 2023 di ruang LPIS yang beralamat di Jl. Letnan Sudani, Desa Gemuruh, Kecamatan Padamara, Kabupaten Purbalingga.

Para calon pegawai Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas pada tanggal 24 Mei 2023 melakukan pengambilan materi microteaching di kantor LPIS, kemudian mengikuti tahap tes microteaching pada tanggal 25 dan 26 Mei 2023 sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, untuk guru sentra dan wali kelas melakukan tes microteaching di PAUD Istiqomah Sambas. Kepala TK Istiqomah Sambas menyampaikan bahwa untuk calon pegawai lembaga pendidikan Istiqomah Sambas yang diterima diumumkan secara tertutup di grup whatsapp seleksi penerimaan pegawai LPIS pada tanggal 27 Mei 2023.

3. Pelatihan dan pengembangan pendidik

Pendidik baru hasil dari rekrutment kemudian akan mengikuti proses pembinaan dan pelatihan guru baru sesuai dengan Standar Operasional (SOP) Mutu Pembinaan Guru dan Karyawan Baru yang sudah ditetapkan. Terkait pelatihan dan pengembangan pendidik yang lama daitur dalam SOP Mutu Kompetensi Guru dan Karyawan yang digunakan TK Istiqomah Sambas. Jadi Pelatihan dan pengembangan pendidik di TK ada dua, yaitu magang dan observasi sebagai guru dan karyawan baru, dan peningkatan kompetensi guru karyawan secara berkala setiap tahun pelajaran.

4. Penempatan pendidik

Pada tahapan penempatan dilakukan oleh kepala TK Istiqomah Sambas dan kepala bidang kurikulum sesuai dengan pengajuan kebutuhan pendidik, setelah Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas menetapkan pendidik yang diterima dikembalikan lagi ke satuan pendidikan dalam hal ini

TK Istiqomah Sambas Purbalingga. Penempatan pendidik hasil seleksi dan rekrutmen TK Istiqomah Sambas Purbalingga dilakukan oleh Pengelola TK Istiqomah Sambas sesuai dengan kebutuhan yang disampaikan di awal setelah dianalisis bersama oleh TK Istiqomah Sambas.

5. Monitoring pendidik

TK Istiqomah Sambas Purbalingga dalam pengelolaan sekolah sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku di Yayasan Istiqomah Sambas, tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jenjang. Pada jenjang TK monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah dalam bentuk supervisi pembelajaran dan monitoring kinerja pendidik. Setiap hari Rabu, Kepala TK bersama seluruh pendidik TK Istiqomah Sambas melakukan pertemuan rutin untuk mengevaluasi kegiatan pembelajaran dan monitoring kinerja pendidik oleh Kepala TK. Jadi monitoring di TK Istiqomah Sambas dilakukan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali pada akhir semester dalam bentuk audit internal yang diselenggarakan oleh LPIS. Hasil monitoring kemudian dilaporkan kepada yayasan melalui LPIS dalam bentuk laporan kinerja pendidik yang sudah dianalisis oleh tim monitoring TK Istiqomah Sambas.

6. Evaluasi kinerja pendidik

Evaluasi kinerja pendidik TK Istiqomah Sambas terkait pembelajaran dan disiplin sehari-hari dilakukan oleh kepala sekolah hasilnya disampaikan kepada pendidik untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan untuk melakukan tindak lanjut. Dari evaluasi yang disampaikan oleh kepala sekolah, pendidik dapat mengetahui kekurangan baik dalam pembelajaran maupun kinerjanya, dan pendidik menerima hasil evaluasi karena hal tersebut juga sangat dibutuhkan oleh pendidik. Sedangkan untuk hasil evaluasi dari audit internal setiap enam bulan sekali yaitu di setiap akhir semester yang telah dianalisis oleh tim TK Istiqomah Sambas dan di sampaikan kepada LPIS, akan diperiksa oleh LPIS untuk kemudian dipelajari untuk selanjutnya di kembalikan lagi ke TK untuk diberi rekomendasi, pendidik atau pegawai yang perlu untuk di lakukan pembinaan atau pembimbingan dan yang perlu mendapat apresiasi dari lembaga atau yayasan. Jadi untuk monitoring di TK Istiqomah Sambas dilakukan secara berkala. Monitoring terkait evaluasi mingguan dilakukan dalam pertemuan pendidik dan tenaga kependidikan setiap hari Rabu. Sedangkan untuk monitoring dari yayasan melalui Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas dilakukan setiap enam bulan sekali pada akhir semester I dan semester II dalam bentuk audit internal yang dilakukan oleh tim LPIS terdiri dari personil lintas jenjang.

7. Reward dan punishment yang dijalankan TK Istiqomah sambas

TK Istiqomah Sambas yang berada naungan Yayasan Istiqomah Sambas selalu berusaha untuk melakukan pendekatan persuasif kepada seluruh pegawainya sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Sehingga terkait dengan reward dan punishment diupayakan untuk selalu adil dan mempertimbangkan aspek-aspek kebaikan untuk semua. Namun untuk memotivasi dan memberikan efek jera perlu dilakukan tindakan-tindakan tertentu bila diperlukan. Untuk guru yang berprestasi diberikan reward oleh satuan atas persetujuan LPIS. Untuk pemberian reward kepada pendidik, Ibu Oky menyampaikan bahwa: "reward tidak selalu diberikan dalam bentuk materi namun juga penghargaan lain seperti diberikan posisi yang strategis". Hal tersebut ditambahkan lagi oleh kepala TK Istiqomah Sambas, "pendidik yang berprestasi biasanya kami akan membuatkan flyer atas prestasinya serta diberikan kesempatan atau ruang untuk berbagi praktik baik".

Sedangkan punishment yang diterapkan oleh yayasan Istiqomah Sambas berlaku untuk seluruh jenjang satuan pendidikan yang berada di bawah naungan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas (LPIS). Selain itu, sanksi yang berlaku di TK Istiqomah Sambas sesuai dengan peraturan Yayasan Istiqomah Sambas (YIS) bagian kedua belas pasal 33 tentang peraturan disiplin kerja, pada ayat 4 disebutkan tentang tingkat dan jenis hukuman.

Pembahasan

1. Analisis Kebutuhan Pendidik

Seperti organisasi atau lembaga pendidikan pada umumnya, TK Istiqomah Sambas Purbalingga, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan maka akan memilih pendidik yang sesuai dengan visi dan misi TK. Dan Upaya untuk mengadakan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan pendidik dilakukan analisis kebutuhan yang dilakukan oleh tim yang terdiri dari bidang kurikulum, kepala sekolah, koordinator guru kelas dan koordinator guru sentra.

Pada kegiatan analisis kebutuhan ini, tim mencermati apakah ada kekosongan pendidik atau guru di TK Istiqomah Sambas, sehingga kekurangan ini harus segera di penuhi. Analisis kebutuhan pendidik ini dilakukan setiap akhir tahun. Tahapan dalam melakukan analisis kebutuhan TK Istiqomah Sambas adalah sebagai berikut:

- a. Kepala TK bersama Kepala Bidang Kurikulum melakukan analisis kebutuhan pendidik dan karyawan.
- b. Kepala TK menyerahkan hasil analisis kebutuhan kepada Bidang Administrasi untuk dibuatkan surat permohonan pengadaan pegawai. Kemudian diserahkan kembali tersebut tersebut kepada Kepala Sekolah untuk disahkan, dan menyerahkan kembali ke bidang administrasi.
- c. Bidang administrasi menyerahkan surat permohonan pengadaan pegawai kepada Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas.

Analisis kebutuhan pendidik yang dilakukan TK Istiqomah sambas telah dilakukan dengan baik seperti yang disampaikan M.T Efendi Harianja (2014) bahwa dalam dunia pendidikan, perencanaan manajemen sumber daya manusia merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada disekolah. Dan TK Istiqomah melakukan perekrutan pendidik baru dengan teknik divisi sumber daya manusia diminta untuk menentukan perkiraan pimpinan, yaitu kebutuhan sumber daya manusia diperkirakan oleh pimpinan sekolah, kemudian diberikan ke bagian atau divisi sumber daya manusia untuk ditanggapi. Dengan melakukan analisis kebutuhan pendidik maka TK Istiqomah dapat memenuhi tujuan dari perencanaan tenaga kerja secara umum mempunyai tujuan-tujuan yaitu sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam organisasi.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja sekarang maupun yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan.
- c. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- d. Untuk menghindari mismanajemen atau tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

2. Rekrutment pendidik

Rekrutment dalam lembaga pendidikan Islam bukan hal mudah, karena memiliki kekhasan tersendiri, ada persyaratan khusus yang harus dipenuhi calon pendidik. Seperti yang disampaikan Mujamil yang kutip Qomar (2014), pegawai yang baik memiliki berbagai kelebihan dari segi atau dimensi yang berbeda-beda, antara lain memiliki keimanan yang kuat, jujur, amanah, disiplin, cerdas, terampil, cekatan, mudah tanggap terhadap persoalan, tanggungjawab, mempunyai rasa memiliki dan mengembangkannya, tidak banyak bicara tetapi banyak kerja, berpengalaman, mampu menghargai orang lain, dan mudah bergaul. Sedangkan orang yang paling memenuhi kualifikasi yang berarti memiliki peluang yang paling besar untuk bisa diterima sebagai pegawai adalah orang yang memiliki potensi yang paling bisa melampaui standar minimal yang dipersyaratkan baik berupa kesehatan, tingkat pendidikan, keahlian, kepribadian dan sebagainya. Rekrutment pendidik pada

kegiatan seleksi dilakukan oleh tim manajemen SDM Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas (LPIS) dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Memeriksa surat permohonan pengadaan pendidik.
- b. Melakukan publikasi
- c. Menerima surat lamaran dari calon pendidik
- d. Melakukan seleksi administrasi
- e. Melakukan tes tertulis, wawancara dan microteaching
- f. Mengumumkan hasil seleksi kepada calon pendidik

Langkah-langkah dalam prosedur seleksi yang dilakukan oleh TK Istiqomah Sambas sesuai dengan yang diungkapkan Edwin B. Flippo dalam Chotimah dan Fathurrohman (2014) sebagai berikut:

- a. Wawasan pendahuluan
- b. Pengumpulan data-data pribadi
- c. Pengujian (testing)
- d. Wawancara yang lebih mendalam
- e. Pemeriksaan referensi-referensi prestasi
- f. Pemeriksaan kesehatan
- g. Keputusan pribadi
- h. Orientasi jabatan.

Terlihat dalam perekrutan pendidik TK Istiqomah Sambas dilakukan secara profesional dan melibatkan pihak LPIS yang memiliki payung hukum dalam proses pengadaan sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas.

3. Pelatihan dan pengembangan pendidik

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pelatihan tenaga kependidikan melengkapi tenaga kependidikan dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk berkontribusi pada efisiensi organisasi dan mengatasi perubahan lingkungan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di TK Istiqomah Sambas, maka Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini pendidik di TK Istiqomah Sambas menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan SDM. Adapun program pelatihan dan pengembangan di TK Istiqomah Sambas terdiri dari :

1. Pembinaan Guru dan Karyawan Baru

Tujuan dari pembinaan guru dan karyawan baru adalah untuk memberikan pedoman dalam pengembangan kesadaran guru dan karyawan baru. Kegiatannya berupa:

- a. Pembekalan guru dan karyawan baru dari Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas.
 - b. Kegiatan magang atau observasi, merupakan kegiatan guru dan karyawan baru untuk melakukan observasi terhadap lingkungan kerja barunya selama 2 bulan.
 - c. Pembinaan umum oleh Kepala PAUD melalui kegiatan komunikasi formal PAUD.
 - d. Keterlibatan guru dan karyawan secara aktif dalam penerapan sistem manajemen mutu.
 - e. Kegiatan pelatihan bagi guru dan karyawan
- #### 2. Peningkatan Kompetensi Guru dan Karyawan

Tujuan kegiatan kompetensi guru dan Karyawan ini adalah untuk memenuhi kompetensi, evaluasi kesadaran dan keahlian untuk memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan bagi guru dan karyawan, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Pelatihan dapat dilaksanakan secara internal dan eksternal. Pelatihan internal dikendalikan oleh Kepala Bidang Kurikulum. Sedangkan materi pelatihan diberikan sesuai tuntutan tugas dan pekerjaan. Adapun pelatihan eksternal mengikuti ketentuan dari lembaga penyelenggaraan pelatihan.

Pelatihan dan pembekalan untuk pendidik baru yang dilaksanakan untuk mengenalkan pendidik baru TK Istiqomah Sambas sudah baik, seperti yang di sampaikan Brenner dalam Handi Handoko (2014), bahwa pelatihan untuk pegawai baru sejenis orientasi merupakan kegiatan pengenalan dan penyesuaian dengan organisasi. Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan sekerja, nilai-nilai, keyakinan dan lain-lain.

Sedangkan untuk pendidik yang sudah lama juga tetap harus dilakukan pengembangan dan pelatihan hal tersebut sesuai dengan yang Lantip, dkk sampaikan bahwa tenaga kependidikan harus ada pengkajian ulang terus menerus terkait keterampilan untuk mengatasi perubahan lingkungan. Perubahan teknologi membuat keterampilan usang, yang membutuhkan kegiatan pelatihan. Selain itu pelatihan juga melibatkan seorang ahli yang bekerja dengan peserta didik untuk mentransfer pengetahuan bidang atau keterampilan tertentu untuk diperbaiki dalam pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan adalah seperangkat kegiatan yang luas dan terus menerus yang multifaceted (kegiatan pelatihan diantara mereka) untuk membawa seorang atau organisasi ke ambang kinerja yang lain, seringkali untuk melakukan beberapa pekerjaan atau peran baru di masa depan. Sehingga peningkatan kompetensi bagi pendidik di TK Istiqomah sudah berjalan sesuai dengan perencanaan yang tertuang dalam standar mutu lembaga pendidikan Istiqomah Sambas.

4. Penempatan pendidik

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan dilakukan oleh kepala TK Istiqomah Sambas dan kepala bidang kurikulum sesuai dengan pengajuan kebutuhan pendidik, setelah Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas menetapkan pendidik yang diterima, maka dikembalikan lagi ke satuan pendidikan dalam hal ini TK Istiqomah Sambas untuk di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan permohonan pengajuan pendidik, baik sebagai guru kelas ataupun guru sentra. Proses penempatan yang baik tersebut sesuai dengan prosedur yang disampaikan B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip Suwanto dalam Hartatik (2014) terkait penempatan pegawai, yaitu; (1) Ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan dari analisis tenaga kerja, (2) Mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan, dan (3) Mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

5. Monitoring pendidik

Monitoring dalam manajemen sumber daya manusia termasuk dalam fungsi pengawasan, pengawasan dilaksanakan secara rutin di TK Istiqomah Sambas oleh Kepala TK, dalam bentuk supervisi pembelajaran dan kinerja pendidik secara umum sesuai jadwal. Kemudian secara berkala yaitu setiap 6 (enam) bulan sekali dilaporkan kepada Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas melalui manajemen SDM dalam kegiatan audir internal. Untuk audit internal yang dilakukan oleh LPIS melibatkan tim dari lintas jenjang satuan pendidikan. Pengawasan dilakukan guna mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana, hal itu meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

6. Evaluasi kinerja pendidik

Evaluasi kinerja pendidik mengacu pada standar yang disepakati oleh TK Istiqomah Sambas, dan dilakukan secara rutin pada hari Rabu setiap minggunya. Hal-hal yang disampaikan antara lain adalah tentang evaluasi pembelajaran, komunikasi dengan warga sekolah dan kedisiplinan. Sejalan yang disampaikan Hadari Nawawi dalam mukminin, dimana penilaian kerja secara sederhana berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga

dari evaluasi kinerja pendidik TK Istiqomah dapat memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan meningkatkan kinerja produktivitas TK Istiqomah Sambas, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan sekolah terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan latihan dan lain-lain. Jadi, evaluasi kinerja pendidik digunakan untuk memenuhi feedback atau umpan balik terhadap para pendidik untuk diambil tindak lanjut yang salah satunya dapat digunakan untuk menentukan pemberian kompensasi bagi pendidik secara personal atau pun pengembangan sumber daya manusia di TK secara kelembagaan.

7. Reward dan punishment yang dijalankan

TK Istiqomah Sambas selalu berusaha untuk melakukan pendekatan persuasif kepada seluruh pegawainya sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Sehingga terkait dengan reward dan punishment diupayakan untuk selalu adil dan mempertimbangkan aspek-aspek kebaikan untuk semua. Namun untuk memotivasi dan memberikan efek jera perlu dilakukan tindakan-tindakan tertentu bila diperlukan. Pemberian reward di TK Istiqomah Sambas tidak selalu berupa materi, namun dapat berupa penempatan jabatan yang lebih tinggi, ruang untuk berbagi dan penghargaan publikasi prestasi berupa flyer atau poster yang ditampilkan pada media sosial ataupun ruang terbuka publik di wilayah Yayasan Istiqomah Sambas. Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan Rivai (2004) tentang kompensasi, dimana kompensasi tidak harus berupa finansial (benefit) namun dapat berupa kompensasi non finansial (non benefit). Kompensasi non finansial biasanya dikarenakan karier yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Terkait dengan keadilan dan kelayakan dalam memberikan kompensasi seperti yang disampaikan Hartatik (2014), adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

Sedangkan punishment yang berlaku di TK Istiqomah Sambas sesuai dengan peraturan kepegawaian Yayasan Istiqomah Sambas (YIS), sampai saat ini yang terlaksana adalah Off Job, merupakan penghentian sementara pegawai dari tugas pokok dan fungsinya dalam jangka waktu tertentu, namun yang bersangkutan tetap hadir dan mengikuti jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di TK Istiqomah Sambas. Apabila telah dilakukan evaluasi, maka dapat diputuskan apakah pegawai tersebut dikembalikan pada tupoksinya atau dilakukan pemutusan hubungan kerja. Off job ini sesuai dengan peraturan kepegawaian jenis hukuman disiplin berat nomer 2 yaitu pembebasan dari jabatan. Sedangkan untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di TK Istiqomah Sambas merupakan bentuk punishment dengan pelanggaran yang berat, namun sebelum memutuskan hal tersebut TK Istiqomah Sambas terlebih dahulu akan melaksanakan prosedur pemberian Surat Peringatan (SP) berjenjang, mulai dari SP 1, SP 2, dan SP 3.

Dalam pelaksanaan punishment, TK Istiqomah Sambas untuk pemutusan hubungan kerja sampai saat ini karena mengundurkan diri. Pada dasarnya pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memakasa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari temuan dan hasil penelitian, secara umum dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik di TK Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga sudah berjalan dengan baik. Terlihat dari fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

yang tersistematis dan terukur yang dilakukan oleh bagian manajemen SDM yang menaungi satuan pendidikan yaitu dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan monitoring. Berikut ini beberapa temuan yang dapat peneliti simpulkan:

A. Analisis Kebutuhan Pendidik

Analisis kebutuhan yang dilakukan TK Istiqomah Sambas sudah di desain sebaik mungkin melalui standar operasional mutu dan dilaksanakan oleh tim yang terdiri dari bidang kurikulum, kepala sekolah, koordinator guru kelas dan koordinator guru sentra. Pada kegiatan analisis kebutuhan ini, tim mencermati apakah ada kekosongan pendidik atau guru di TK Istiqomah Sambas, sehingga kekurangan ini harus segera di penuhi

B. Rekrutment pendidik

Rekrutment pendidik dilakukan oleh tim manajemen SDM Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas (LPIS) dengan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang sistematis dari pemeriksaan surat permohonan pengadaan pendidik, publikasi recruitment, seleksi dan pengumuman hasil seleksi.

C. Pelatihan dan pengembangan pendidik

TK Istiqomah Sambas, menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan SDM untuk pendidik baru berupa pembinaan guru dan karyawan baru yang bertujuan untuk memberikan pedoman dalam pengembangan kesadaran guru dan karyawan baru. Adapun kegiatannya berupa: a) Pembekalan guru dan karyawan baru dari Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas, b) Kegiatan magang atau observasi, c) pembinaan umum, d) keterlibatan guru dan karyawan secara aktif dalam penerapan sistem manajemen mutu, dan e) kegiatan pelatihan bagi guru dan karyawan.

D. Penempatan pendidik

Penempatan pendidik dilakukan oleh kepala TK Istiqomah Sambas dan kepala bidang kurikulum sesuai dengan pengajuan kebutuhan pendidik, setelah Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas menetapkan pendidik yang diterima, maka dikembalikan lagi ke satuan pendidikan dalam hal ini TK Istiqomah Sambas untuk di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan permohonan pengajuan pendidik, baik sebagai guru kelas ataupun guru sentra.

E. Monitoring pendidik

Monitoring dilaksanakan secara rutin di TK Istiqomah Sambas oleh Kepala TK, dalam bentuk supervisi pembelajaran dan kinerja pendidik secara umum. Kemudian secara berkala yaitu setiap 6 (enam) bulan sekali dilaporkan kepada Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas melalui manajemen SDM dalam kegiatan audir internal. Untuk audit internal yang dilakukan oleh LPIS melibatkan tim dari lintas jenjang satuan pendidikan.

F. Evaluasi kinerja pendidik

Evaluasi kinerja pendidik mengacu pada standar yang disepakati oleh TK Istiqomah Sambas, dan dilakukan secara rutin pada hari Rabu setiap minggunya. Hal-hal yang disampaikan antara lain adalah tentang evaluasi pembelajaran, komunikasi dengan warga sekolah dan kedisiplinan.

G. Reward dan punishment

Reward dan punishment yang dilaksanakan oleh TK Istiqomah Sambas untuk memotivasi dan memberikan efek jera perlu dilakukan tindakan-tindakan tertentu bila diperlukan. Pemberian reward di TK Istiqomah Sambas tidak selalu berupa materi, namun dapat berupa penempatan jabatan yang lebih tinggi, ruang untuk berbagi dan penghargaan publikasi prestasi berupa flayer atau poster yang ditampilkan pada media sosial ataupun ruang terbuka publik di wilayah Yayasan Istiqomah Sambas. Punishment yang berlaku di TK Istiqomah Sambas sesuai dengan perturan kepegawaian Yayasan Istiqomah Sambas (YIS) Purbalingga.

REFERENSI

- “<https://Lpisambaspurbalingga.Com/>,” n.d.
- “<https://Www.Paudistiqomahsambas.Sch.Id/>,” n.d.
- “Jadwal Pembekalan Guru Baru Lembaga Istiqomah Sambas,” n.d.
- “Observasi Pertemuan Rutin PTK TK Istiqomah Sambas, Tanggal 12 April 2023,” n.d.
- “Observasi Seleksi Calon Pegawai LPIS Tanggal 22 Mei 2023.,” n.d.
- “Observasi Seleksi Calon Pegawai LPIS Tanggal 24-26 Mei 2023.,” n.d.
- “Pengumuman Nomor: 001/PENG/LPIS/V/2023,” n.d.
- “Pengumuman Nomor: 002/PENG/LPIS/V/2023,” n.d.
- “Peraturan Kepegawaian Yayasan Istiqomah Sambas Purbalingga,” n.d.
- “Prosedur Mutu ‘Kompetensi Guru Dan Karyawan’ Yayasan Istiqomah Sambas Purbalingga Halaman 213-217,” n.d.
- “Prosedur Mutu ‘Pembinaan Guru Dan Karyawan Baru’ Yayasan Istiqomah Sambas Halaman 225-230,” n.d.
- “Prosedur Mutu ‘Pengajuan Kebutuhan Pegawai’ Yayasan Istiqomah Sambas Halaman 67-69,” n.d.
- “Wawancara Dengan Kepala TK Istiqomah Sambas Pada 7 Februari 2023,” n.d.
- “Wawancara Dengan Manajer Sumber Daya Manusia LPIS Pada Tanggal 17 Juni 2023,” n.d.
- “Wawancara Dengan Pendidik TK Istiqomah Sambas Kabupaten Purbalingga,” n.d.
- “Wawancara Kepala TK Istiqomah Sambas Kabupten Purbalinggal Tanggal 26 Mei 2023,” n.d.
- Adamy, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian*. Vol. 106. Aceh, 2016.
- Amstrong, Michael. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elexmedia Komputindo, 2005.
- Andriyani, and Margono Mitrohardjono. “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj.” *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2020): 118–28. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.117-128>.
- Badrianto, Yuan, and Dkk. *Kinerja Dan Produktivitas Dalam Organisasi*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2022.
- Cholid, Nur. *Menjadi Guru Profesional*. Semarang: CV. Presisi Cipta Media, 2015.
- Chotimah, Chusnul, and Muhammad Fathurrohman. *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Teras, 2014.
- Creswell, John W. *Research Design, Terjemahan Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajaran, 2018.
- Dian Rizke. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–99.
- Fikriah, Asfa. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam



- Unggul,” 2016.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: PT Buku Seru, 2018.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hidayat, Rahmat. *Ilmu Pendidikan Islam Menuntun Arah Pendidikan Islam Indonesia. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI)*. Medan, 2016.
- Islam, Manajemen Pendidikan. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, n.d.
- Lexy, Moleong J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya, 2018.
- Mahasiswa Pendidikan Ekonomi. *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. UPI, 2016.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Masram, and Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, n.d.
- Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasojo, and L I A Yuliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, n.d.
- Munib, Siti Farida, and Afifatun Nisa. “Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Sekolah Paud Tahfidz.” *Iqtisodina* 3, no. 1 (2020): 101–20.
- Nafi, Muhammad. *Pendidik Dalam Konsepsi Imam Al Ghazali*. Sleman: Deepublish, 2017.
- Nurani, Penulis Yuliani, M Pd, and Penyunting Tim Penerbit. “*Perspektif Baru Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Edisi Revisi. Jakarta: CV. Campustaka, 2019.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama, 2010.
- Purba, Sukarman, and Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Rahmatullah, and Wahyu Hidayat. “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah DI SMP N 2 Parepare.” *Al Ishlah* 19 (2021).
- Rohiat. *Manajemen Sekolah Teori Dasar Dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama, 2008.
- Saleh, Sirajuddin, S Pd, M Pd, Dkk Helaluddin, رود. كورس, Jozef Raco, Salim & Syahrums, Hardani dkk Ahyar, and Dkk Helaluddin. “Metodologi Penelitian Kualitatif.Pdf,” 2019.
- Samsirin. “Konsep Manajemen Pengawasan Dalam Pendidikan Islam.” *At Ta'dib* 10 (2015).
- Selvia, Ema. “Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Umami Kota Bengkulu,” 2021.
- Sugiono. *Metode Penelitian Dan Pengembangan, Research and Development*. 2015th ed. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Wibowo, S.E, and S.K Sumadi. “Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Bina Latih Karya Bandar Lampung.” *Jurnal Pendidikan* 2, no. 3 (2018): 203.
- Widiansyah, Apriyanti. “Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan” 18, no. 2 (2018): 229–34.
- Yudha, Erwan Cakra. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga DI Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021,” 2021.
- Yunus, Dkk. *Filsafat Pendidikan Islam*. Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka, 2015.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, n.d.
- Zulfa, Umi. *AN INTRODUCTION MANAGEMENT* : Cilacap: Ihya Media, n.d.