

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Mulyadi

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina
Jl. Teuku Umar, Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau

ABSTRAK

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia pelayanan pendidikan publik lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam. Masalah difokuskan pada Analisa lebih mendalam terhadap kegiatan pelayanan pendidikan publik lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam dan menelaah bentuk responsivitas yang di lakukan pegawai/staff pendidikan serta pihak terkait dalam pelayanan tersebut. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Nicholas Henry (dalam Suwitra, 2011), Carl Van Horn dan Donal Van Meter, 1975. Data-data dikumpulkan melalui metode penelitian deskriptif melalui kegiatan observasi lapangan, data primer dan sekunder dan wawancara, dan dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa perlunya melakukan penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia dalam pelayanan pendidikan publik lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam yang lebih mendalam terhadap sumber daya Manusia serta responsivitas.

Kata Kunci: lembaga pendidikan islam; Penyelenggaraan Pelayanan; Kepuasan Masyarakat.

Pendahuluan

Era globalisasi menyebabkan lingkungan organisasi bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal, melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi. Bahkan lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting bagi organisasi perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan organisasi dilingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas Nawawi (2011).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai merupakan landasan sesungguhnya sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka organisasipun akan baik baik saja. Dan jika kinerja pegawainya tidak baik, maka organisasipun akan berada dalam masalah. Handoko (2008:75) menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mengetahui kinerja pegawai sangatlah perlu bagi organisasi, sebab dengan demikian maka organisasi akan mampu mengukur sejauh mana organisasi dapat bekerja untuk mencapai tujuannya. Organisasi juga dapat menilai apakah pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya dan telah mencapai hasil yang ditetapkan atau tidak. Dengan begitu, organisasi akan mampu mengevaluasi dan membuat perencanaan selanjutnya.

Merencanakan segala sesuatu juga merupakan konsep yang diajarkan dalam Islam. Rasulullah SAW bersabda: "Barang siapa menjadi orang yang selalu merencanakan setiap usahanya, maka ia akan diampuni oleh Allah" (HR Thabrani). Beberapa ayat Al-Qur'an yang mengajarkan untuk mempersiapkan (perencanaan) untuk hariesok.Urgensi sebuah perencanaan, untuk dapat memposisikan suatu sumber daya manusia yang sesuai pada posisi dan waktu yang tepat. Perencanaan juga merupakan sunatullah sebab alam dan seisinya serta segala yang menimpanya telah direncanakan oleh Allah SWT sebelumnya sehingga sistem alam mampu berjalan secara otomatis dengan baik bertahan hingga sekarang bahkan hingga kiamat tiba (Winarti, 2018).

Menurut Sule dan Ernie Trisnawati Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis pendidikan yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah (Sule, 2005).

Peningkatan kualitas pelayanan yang menjadi tuntutan masyarakat harus di penuhi oleh organisasi yang melayani pendidikan terutama lembaga pendidikan islam. Berkaca dari permasalahan pelayanan publik maka diperlukan peningkatan kinerja pelayanan publik yang jujur, adil, tanpa pandang bulu dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Pelayanan publik menjadi hal sangat penting mengingat bahwasanya tugas utama dari pegawai di instansi lembaga pendidikan adalah melayani masyarakat dengan setulus hati dan ikhlas dengan tidak memanfaatkan jabatan dan wewenang yang diamanahkan serta mendidik dan memberikan pengetahuan yang benar kepada masyarakat.

Metode Penelitian

Tiap penelitian memerlukan perencanaan, sehingga dibutuhkan suatu desain penelitian. Untuk itu dalam rangka menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan islam maka dilakukan penelitian yang bertempat di Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam. Untuk desain penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif, dengan mengkombinasikan pendekatan kualitatif, analisis data sekunder dan wawancara mendalam secara langsung (*Indepth Interview*) untuk menggali data-data primer. Penelitian

deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Nawawi ,1998). Penelitian deskriptif ini akan dipadukan dengan pendekatan kualitatif sehingga dapat disebut penelitian deskriptif kualitatif (Sugiono, 2013). Penelitian kualitatif adalah konstruktisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak yang berarti mempunyai penafsiran yang lebih luas dan lebih beragam berdasarkan pengalaman dan latar belakang seorang peneliti, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Penelitian kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi social mereka (Sukmadinata, 2012).

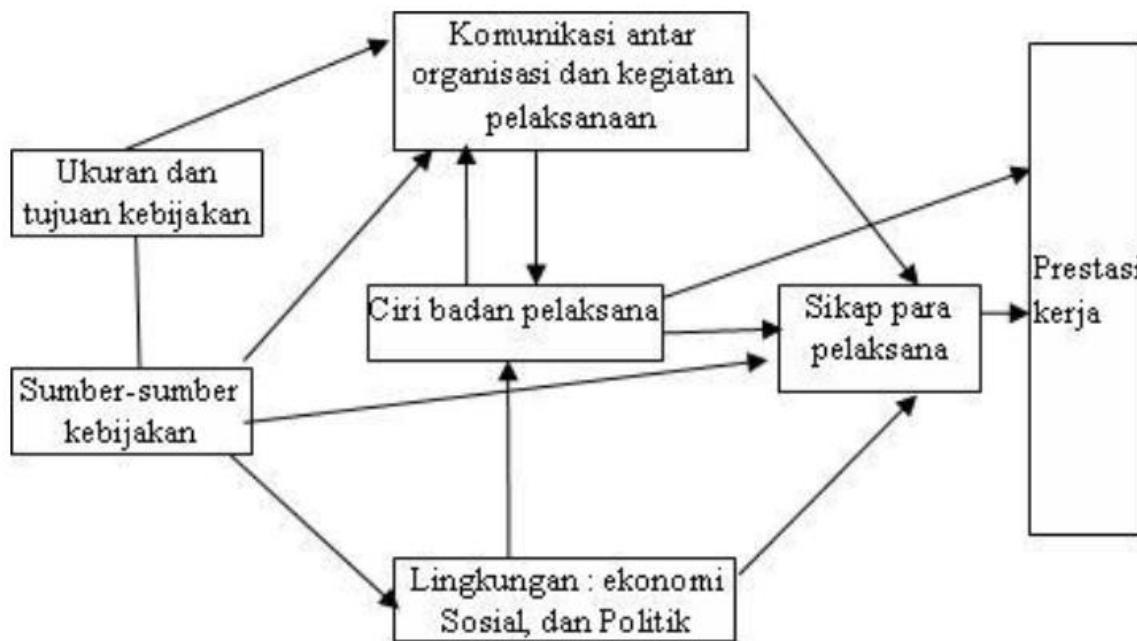
Dari sisi sumber datanya, penelitian yang dilakukan ini lebih menekankan pada penelitian lapangan (*field study*). Penelitian lapangan ini, meliputi kegiatan observasi lapangan, wawancara dengan responden biasa dan responden kunci untuk memperoleh data primer. Sedangkan studi kepustakaan dimaksudkan untuk mendapatkan teori dan konsep-konsep yang diperlukan sebagai landasan dasar dan kegiatan ini meliputi studi terdapat data sekunder yang ada. Fokus peneliti pada penelitian ini adalah PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN ISLAM yang dilakukan pada Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, dimana penelitian ini menganalisis bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan islam sehingga dalam memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan memperhatikan indikator pelayanan publik. Penentuan fokus dan lokasi penelitian dilakukan untuk mempersempit ruang lingkup penelitian dan pembahasan agar tujuan dari penelitian dapat tercapai dengan baik.

Analisa dan Pembahasan

Perhatian terhadap pelayanan pada lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam merupakan jawaban untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan publik, agar terwujudnya pelayanan pendidikan yang baik dan bersih (*good education*). Dengan memberikan perhatian berupa Analisa dan melakukan penilaian/evaluasi terhadap pelayanan yang dilakukan sehingga terwujudnya tata kelola pada lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam untuk melaksanakan *good education* yang transparan, professional dan akuntabel. Pelayanan pendidikan publik tersebut mempunyai tujuan untuk menunjang kepuasan masyarakat yang terlayani. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi (responsivitas) atau menunjang pelayanan pendidikan yang baik, salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar dalam pengelolaan teknologi informasi yang berpengaruh terhadap hasil kinerja institusi. Sumber daya yang berkualitas diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia itu sendiri oleh organisasi dengan rencana yang dimilikinya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan jalan pendidikan formal dan pendidikan non formal seperti melalui jalur latihan kerja dan jalur pengembangan di tempat kerja, penerapan belajar dalam organisasi, dan pengembangan berbasis kompetensi (Ruhana, 2012). Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan tugasnya dalam memberikan pelayanan terhadap

masyarakat yang dilihat dari kemahiran, latar belakang pendidikan, dan profesional dalam menjalankan tugas.



Gambar 1. Model A Policy Implementation Process, Carl Van Horn dan Donal Van Meter (1975)

Secara deskriptif potensi pelayanan pendidikan publik lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam sudah memenuhi syarat administrasi untuk melakukan pekerjaannya, tetapi secara aktual pengelola belum cukup, karena kompleksnya masalah yang dihadapi dalam pengelolaan pemberkasan dan pelayanan. Untuk mengahadapinya pengelola menambah wawasan dengan mengikuti pelatihan agar dapat memberikan kinerja yang baik, efektif dan efisien. Dengan pendidikan formal saja tidak cukup untuk mengelola sistem aplikasi pelayanan tersebut, karena pengelolaannya juga memerlukan keterampilan lainnya. Untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia pengelola sistem aplikasi pelayanan dapat dilakukan dengan pendidikan non formal atau lebih sering disebut pelatihan (*training*) baik teknis maupun non teknis. Pelatihan teknis dimaksud untuk dapat menyelesaikan masalah teknis, sedangkan pelatihan non teknis seperti halnya pelatihan pelayanan prima dimaksud untuk dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan pengguna. Sumber daya manusia sangat penting dan berpengaruh dalam menggerakkan suatu kebijakan yang telah ditetapkan (Carl Van Horn dan Donal Van Meter, 1975).

Selain pelatihan (*training*) dapat juga dengan memberikan insentif atau bonus untuk dapat meningkatkan kualitas kerja (*performance quality*) dalam penggunaan teknologi informasi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Bitner dan Zeithaml, dalam Riorini, 2004). Nasution (1994) mengatakan bahwa insentif program yang ditujukan untuk merangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Insentif atau bonus yang diterima oleh karyawan dapat dibagi atas 2 (dua), yaitu: (1) *financial*, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji, bonus dan lainnya yang sejenis yang diberikan oleh perusahaan, (2) *non financial*, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk menciptakan kondisi yang menyenangkan dalam lingkungan kerjanya, seperti rekreasi,

menyediakan fasilitas cafeteria dan tempat ibadah (Husen, 1999). Pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan tugas dalam menjawab tantangan masa depan dalam mencapai profesionalisme kerja dan meningkatkan produktifitas. Untuk mencapainya diperlukan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk pegawai lama maupun pegawai baru dalam rangka meningkatkan pengetahuan mereka tentang teknologi informasi yang semakin berkembang, guna bekerja secara *smart*, efektif dan efisien. Pelatihan yang dilakukan harus mendapat manfaat langsung bagi pengelola teknologi informasi, bagi pegawai dan staff pendidikan sehingga terarah kepada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya yang berkaitan dengan fungsi dan tanggung jawab individu yang bersangkutan. Pelatihan menurut Ivancevich (2008) adalah suatu proses yang sistematis yang dilakukan untuk mengubah perilaku seseorang, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan yang dilakukan adalah yang berorientasi ke masa sekarang dan dapat membantu dalam penguasaan keterampilan serta kompetensi spesifik untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Artinya dengan pelatihan dapat melakukan perubahan yang sistematis, *skill*, *attitude* dan *behavior* seseorang, sehingga dapat terwujudnya sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Baik buruknya efisiensi maupun efektivitas organisasi tergantung terhadap pengembangan sumber daya manusia organisasi itu sendiri. Artinya organisasi secara proporsional harus memberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik-baiknya atau sesempurna mungkin. Pelatihan teknis masih sangat rendah terserap oleh pegawai di lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam, hal tersebut di jelaskan oleh responden yaitu pegawai di lembaga pendidikan tersebut. Hal tersebut menjadikan Kelurahan belum bisa merasakan wujud dari Pengembangan karir berupa pelatihan yang sangat penting guna menunjang kinerja pegawai.

Kualitas merupakan tingkat keunggulan yang diharapakan dapat memenuhi keinginan pelanggan (Wyckof dalam Lovelock, 1997). Dengan pelayanan yang berkualitas dapat meningkatkan kepuasan yang diterima oleh pengguna layanan. Kepuasan masyarakat merupakan ukuran kesuksesan dari pengelolaan dan pelayanan yang dilakukan, karena cermin dari kepuasan pengguna adalah seberapa jauh mereka percaya terhadap sistem informasi yang disediakan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka (Guimaraes, et al., 2003). Kepuasan/responsivitas dari penerima layanan yaitu masyarakat tercapai tidak hanya dalam hal teknis saja, tetapi juga tanggungjawab dari petugas pemberi layanan dalam memberikan pelayanan pendidikan terhadap masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan masyarakat penerima layanan, mereka cukup puas dengan kemampuan petugas dalam menyelesaikan masalah teknis yang dihadapinya, tetapi kurang puas dengan pelayanan yang diterima dari petugas. Tujuan peningkatan layanan publik adalah untuk memperoleh nilai tambah yang dapat menjadi solusi dalam memberikan pelayanan yang baik, tetapi belum sepenuhnya dapat menjamin kesuksesan pelayanan yang diberikan oleh institusi. Hal ini disebabkan oleh petugas yang mengelola sistem informasi akademik di Kelurahan Kecandran Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga kurang mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat, bahwa petugas sering tidak berada dalam ruangan waktu jam kerja dikarenakan kurang baiknya pendistribusian *jobdesk* lain, tetapi kurang disiplinnya petugas menjadi salah satu faktor yang mengganggu pelayanan terhadap masyarakat, karena efektifitas pelayanan administrasi dapat dilihat dari perilaku petugas yang mengelola atau menangani pelayanan terhadap masyarakat. Terganggunya pelayanan pendidikan kepada masyarakat dapat menjadi *image* yang kurang

baik terhadap institusi sendiri. Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin petugas yang mengelola sistem aplikasi pelayanan, sehingga dapat dilakukan perbaikan kualitas pelayanan pendidikan, kualitas sumber daya manusia pengelola dan kinerja organisasi. Dengan melakukan perbaikan diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang mereka terima.

Mengatasi keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan pendidikan atau pengelola lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam maka sudah melakukan antisipasi dengan menggunakan alat canggih untuk sistem absensi, sehingga dapat dengan akurat mendeteksi kehadiran staff atau pegawai kependidikan, yaitu dengan menggunakan absensi fingerprint. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kehadiran dan tanggung jawab pegawai staff kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kehadiran yang tepat waktu diharapkan dapat meningkatkan disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja. Faktor lain yang digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu: (a) disiplin preventif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati peraturan yang berlaku agar tidak terjadi pelanggaran. Sifatnya adalah mencegah agar terciptanya disiplin diri pegawai, (b) disiplin korektif, yaitu tindakan pencegahan agar tidak terulang lagi pelanggaran. Tujuannya adalah memperbaiki perilaku yang melanggar aturan dan melakukan pencegahan terhadap pelanggaran yang saman, dan (c) disiplin progresif, yaitu memberikan kesempatan untuk memperbaiki diri kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, sehingga tidak akan mengulangi perbuatannya lagi serta mendapatkan sanksi yang lebih berat apabila terulang kembali (Hariandja, 2002).

Disamping itu untuk mengatasi keluhan masyarakat tersebut, Ketua Yayasan lembaga pendidikan islam sebagai pejabat yang berwenang di lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam harus menegakkan peraturan yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Artinya pegawai/staff kependidikan dengan status pegawai tetap yayasan yang melanggar aturan dapat diberikan sangsi adminstrasi. Sedangkan kepada pegawai/staff kependidikan yang berstatus non pegawai tetap yayasan dapat diberikan teguran dengan surat peringatan (SP). Apabila pelanggaran tersebut berulang kembali, pimpinan yayasan harus menindaknya lebih hukuman yang lebih berat. Karena berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Johan, dkk (2016), mengatakan bahwa faktor kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja serta hukuman disiplin tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Meningkatkan disiplin juga harus diikuti dengan sosialisasi budaya organisasi, karena sosialisasi memperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilainilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjani dan Masreviastuti (2007), mengatakan bahwa budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal dengan proses sosialisasi agar dapat dipahami oleh karyawan. Dengan dipahaminya budaya organisasi dan tegaknya disiplin pengelola dan pelayanan pendidikan di lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam sehingga dapat terwujud pelayanan pendidikan yang sesuai dengan harapan masyarakat dan dapat meningkatkan kepuasan masyarakat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan dan analisa data yang telah penulis lakukan dari awal sampai pada akhir penelitian tersebut: Yang pertama Pelaksanaan Perencanaan Suber

Daya Manusia (PSDM) Pada lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam sudah menunjukan indikatot-indikator yang efektif . Efektifitas Perencanaan SDM Pendidik, dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam bisa di jadikan acuan atau pedoman dalam merencanakan keberhasilan dan terwujudnya para staff/pegawai pendidikan yang berkualitas, sehingga secara langsung juga mendorong kualitas dari lembaga pendidikan islam secara keseluruhan. Yang ke dua Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam melakukan berbagai cara dan kiat khusus yang bertujuan menghasilkan staff / pegawai Pendidikan yang bermutu tinggi dan memiliki komitmen kuat terhadap lembaga. Dalam pengembangan mutu sumber daya staff/pegawai pendidikan ada beberapa upaya yang telah dilakukan oleh lembaga pendidikan islam di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam yaitu supervisi, kegiatan Ilmiah, mengadakan kerjasama dengan pihak lain, studi lanjut, penyediaan perpustakaan, dan pemberian tunjangan kesejahteraan.

Daftar Pustaka

- Cahyono, E. (2020). Pembangunan sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul. *Journal setneg*, 10 (2).
- Daniel. (2018). Perencanaan Sumber Daya manusia. *Ekonomi management*, 2- 3.
- Enambe, R. (2015). Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua. *Unsrat*, 4 (6).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alvabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bamdung: CV.Alfabeta.
- Handoko, M. (2016). Perencanaan Sumber daya Manusia. *Human Resourse Management* , 1-2.
- Hartanto. (2016). Perencanaan Sumber daya Manusia . *Trading forex fbsindonesia.co.id*, 5.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Husein, Umar. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J.M., (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Minarti. (2011). *Mengelola lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Yogyakarta: Ruzz Media.
- Nasution, M. (1994). *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*. Djambatan, Jakarta.

- Nawawi, H., (1998). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif (delapan)*. Gadjah Mada University Press.
- Nurtjahjani, F. Masreviastuti, (2007), Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan, Arthavidya, 8(1), 155-162.
- Riorini, S.V., (2004). *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia vs Daya Saing Global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1)
- Setyaningsih, K. H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Palembang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1).
- Siswanto, B. (2016). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS -Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 78.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Sule, E. T. (2005). *Pengantar Managemen*. jakarta: kencana.
- Sunarta. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal FISE*, 6 (2).
- Sunarta. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *FISE Universitas Negeri Yogyakarta*, 10-11.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prena Maedia Grup.
- Van Horn, C., dan Van Meter, D., (1975). *Model-model Dalam Kebijakan Implementasi*. Yogyakarta
- Winarti, E. (2018). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Malang: Jurnal tarbiyatuna.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3 (1), 2-3
- Walukow, M. T., Roring, M., & Tampi, J. R. (2016). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- Widikusyanto, M. J., Nafiudin, N., Wibowo, H. A., & Marwan, J. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pemerintah Provinsi Banten. *Sains Manajemen*, 2(2).