

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

M. Amri Wardi¹⁾

¹⁾Universitas PTIQ Jakarta

Email : abushaufina@gmail.com

Abstract: *Human resource management is a form of recognition of the importance of organizational members (personnel) as resources that can support the achievement of organizational goals, the implementation of organizational functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of organizations, individuals, and society As a formal educational institution, in the implementation of its education in schools, it is highly emphasized that there is an improvement in quality as a Answers to the needs and dynamics of the developing community, so that the improvement of the quality of human resources can be realized through the implementation of management. Improving the quality of human resources is an absolute requirement to achieve development. The quality of human resources is improved through various systematic and directed education programs. In an effort to improve the quality of educational human resources, a mechanism is needed that is able to regulate and optimize various components and resources in schools, including teachers and education personnel.*

Keywords: *Management, Educators and Education.*

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan pendidikannya di sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pelaksanaan manajemen. Peningkatan kualitas SDM merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai pembangunan. Kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang sistematis dan terarah. Dalam upaya peningkatan kualitas SDM pendidikan diperlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatur dan mengoptimalkan berbagai komponen dan sumber daya yang ada di sekolah, diantaranya guru dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Manajemen, Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dipisahkan dari sebuah lembaga pendidikan atau dalam organisasi yang lain. Pada hakikatnya sumber daya manusia SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai pengerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini adalah manajemen pendidikan dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang sangat penting, terutama dalam upaya membentuk watak generasi bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang di inginkan.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktifitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam lembaga pendidikan sampai berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberkaan kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan dan pemberhentian

Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik atau pengajar dalam hal ini adalah guru, dosen, pamong belajar, instruktur, tutor, dan wdiyaswara. Dalam masyarakat indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat pesat. Hal ini karena ada dimensi-simensi proses pendidikan atau bisa disebut proses pembelajaran, yang diperankan oleh tenaga pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi, teknologi hanya sebagai pendukung dalam pembelajaran lebih tepatnya sebagai media pembelajran. Fungsi mereka sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik bagi peserta didik tidak akan bisa digantikan oleh teknologi dengan sepenuhnya. Begitu pula dengan tenaga kependidikan seperti halnya kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, dan tenaga admistrasi, mereka bertugas melaksanakan admministrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada lembaga pendidikan.

Sehubungan dengan tuntutan kearah keprofesionalan tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin terasa desakan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah mennadi komitmen pendidikan nasional. Dari permasalahan yang diungkapkan di atas maka kami akan membahas terkait dengan manajemen sumber daya manusia SDM pendidikan dan kependidika.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif dengan memfokuskan pada jenis penelitian kepustakaan, atau penelitian yang proses pengumpulan datanya dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literasi dan menjadikan dunia teks sebagai objek utama dalam penelitiannya. Arti penelitian kualitatif adalah semua jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan tanpa menggunakan statistic atau alat lain dari kuantifikasi. Penelitian ini dapat merujuk pada kehidupan pribadi, cerita, perilaku, fungsi organisasi, Gerakan social atau hubungan internasional.

Penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi sejumlah makalah terkait dengan isu-isu pembelajaran konstruktivistik yang menggunakan metode eksploratif dan sintesis. Metode eksploratif merupakan metode penelitian ilmiah yang bertujuan mencari dan menemukan masalah-masalah baru dalam mengisi kekosongan atau pengetahuan. Sedangkan metode sintesis merupakan metode penelitian dengan cara melakukan penggabungan semua pengetahuan yang diperoleh untuk Menyusun suatu pandangan atau konsep.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen Pendidikan dan Kependidikan

Apa yang dimaksud dengan manajemen itu? Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Sehingga manajemen bisa dikatakan orang yang bekerja sama dalam sebuah organisasi yang tugasnya mengatur serta mengelola organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian manajemen pendidikan menurut Gafar dalam E. Mulyasa dalam bukunya manajemen berbasis sekolah, mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan menurut Syafaruddin manajemen pendidikan adalah suatu usaha penerapan prinsip-prinsip dan teori manajemen dalam aktifitas pendidikan pada lembaga-lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dari dua ahli tentang pengertian manajemen pendidikan sehingga manajemen pendidikan bisa diartikan bahwa Manajemen pendidikan adalah suatu proses atau sistem pengelolaan manajemen pendidikan sebagai suatu proses atau sistem organisasi dan peningkatan

kemanusiaan dalam kaitannya dengan suatu sistem pendidikan. Kegiatan pengelolaan pada suatu sistem pendidikan bertujuan untuk keterlaksanaan proses belajar mengajar yang baik, yang mencakup program kurikulum yang meliputi administrasi kurikulum, metode penyampaian, sistem evaluasi, sistem bimbingan, program ketenagaan, program pengadaan, dan pemeliharaan fasilitas dan alat-alat pendidikan.

Apa yang dimaksud dengan kependidikan itu? Kependidikan menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Managemen kependidikan meruakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standart, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.

B. Tujuan Managemen Pendidikan dan kependidikan

Dalam lembaga pendidikan keberadaan managemen pendidikan dan kependidikan bukan hanya pelengkap struktural lembaga pendidikan akan tetapi memiliki sebuah tujuan yang sangat penting untuk mencapaim tujuan lembaga pendidikan. Tujuan managemen pendidikan dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia dalam konteks bisnis, dalam pendidikan tujuan managemen sumber daya manusia SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang profesional.

Berdasarkan (Permendiknas No 8 Tahun 2005) tugas Ditjen (Direktorat Jendral) peningkatan pendidikan dan mutu kependidikan yang mempunyai tugas untuk merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan kependidikan, pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah pertama, pendidikan menengah atas, dan pendidikan nonformal. Selain itu peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan mempunyai beberapa fungsi diantaranya:

1. Menyiapkan perumusan kebijakan departeman dibidang peningkatan mutu pendidikan dan kependidikan
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan

3. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur dibidang peningkatan pendidikan dan tenaga kependidikan
4. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
5. Pelaksanaan urusan admistrasi Direktorat Jendral

Managemen tenaga pendidik/pendidikan dan tenaga kependidikan secara umum mempunyai tujuan yaitu:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktifitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama
5. Menciptakan iklim kerja yang harmonis

C. Tugas dan Fungsi Tenaga pendidikan dan kependidikan

Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39 : (1) tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Secara khusus Tugas dan Fungsi tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru dan dosen didasarkan pada UU No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta

mengabdikan pada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu:berkembagnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kopetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemetintah maupun kebutuhan masyarakat itu sendiri yang antara lain:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jengang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional
2. Pendidik untuk pendidikan formantl pada jenjang usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tingkat atas dan pendidikan tinggi yang dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi

Tenaga pendidik dan kependidikan selain dituntut utuk memiliki kopetensi yang di tentukan oleh peraturan pemitintah maupun kopetensi yang telah di tentukan oleh lembaga itu sendiri, tenaga pendidi dan kependidikan juga mendapatkan hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

1. Pendidik dan tenaga pendidikan berhak memperoleh:
 - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
 - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan perestasi kerja
 - c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
 - d. Pelindungan hukum dalam menjalankan serta melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
 - e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran dalam menjalankan tugasnya
2. **Pendidik dan tenaga pendidikan berkewajiban:**
 - a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan idiologis

- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- c. Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya

D. Jenis Jenis Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau sebuah lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan, dilihat dari jabatannya tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Tenaga Struktural

Struktural merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. (keosek, wakasek, urusan kurikulum, kesiswaan, sarpras dan pelayanan khusus.

2. Tenaga Fungsional

Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan, (guru, guru BP, pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan, pengembangan tes, dan pustakawan

3. Tenaga teknis kependidikan

Merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut keahlian teknis operasional atau teknis administrasi. (laborat, teknisi sumber belajar, pelatih olahraga, kesenian dan keterampilan serta tugas TU)

Tenaga kependidikan merupakan hasil analisis jabatan yang dibutuhkan oleh suatu lembaga pendidikan atau satuan organisasi yang lebih luas. Hal ini sejalan dengan UU No 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah dan PP No 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai otonomi daerah, maka jenis-jenis tenaga kependidikan dapat bervariasi sesuai dengan kebutuhan lembaga atau organisasi yang bersangkutan

E. Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1. Perencanaan

Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan sumber daya manusia SDM yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi atau lembaga dimasa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen,SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini sering kali tidak memperhatikan secara seksama. Dengan melakukan perencanaan ini segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Indonesia dalam status tenaga pendidik dan kependidikan terbagi menjadi dua yaitu berstatus PNS dan Non PNS yang berada dibawah naungan Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama. Kependidikan kebutuhan tenaga dilakukan untuk menjawab pertanyaan pegawai yang dibutuhkan dan mengetahui tentang jumlah tenaga dan kualifikasi yang diperlukan pada setiap unit lembaga baik segi kuantitas maupun kualitas dalam memenuhi kebutuhan suatu lembaga. Penyusunan tenaga analisis dilakukan setiap akhir tahun anggaran untuk menghitung kebutuhan tenaga untuk tahun berikutnya.

2. Seleksi

“*selection*” atau seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan sebuah keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan yang sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut.

3. Proses Seleksi

Alam proses seleksi pegawai perlu ditetapkan suatu dasar yang rasional dan seragam serta diterapkan secara tegas sehingga akan memberikan keyakinan kepada para pelamar, masyarakat, dan pegawai sekolah bahwa kemampuan merupakan faktor kunci yang menentukan diterima atau ditolaknya seorang calon. Dengan demikian pendidikan perlu dibekali dengan suatu instrumen pengawasan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas para pegawai dan para pejabat yang memegang tanggung jawab tertinggi dalam seleksi seluruh pegawai harus memiliki suatu dasar yang kuat dalam menilai proses seleksi tersebut

4. Pra Seleksi

Inti dari tahapan seleksi adalah bahwa suatu sistem keputusan yang dijabarkan dalam bentuk prosedur dan kebijakan sistem dapat membantu memfokuskan upaya lembaga dalam mencapai tujuan. Terdapat dua tugas utama pengujian dalam tahap pra seleksi, yaitu:

a. Pengembangan kebijakan seleksi

Dasar pengembangan sistem rencana gabungan dalam seleksi personal dimulai dari dewan pendidikan. Kebijakan dewan mengidentifikasi kewenangan dewan berkaitan dengan seleksi, dan kebijakan tersebut digunakan sebagai pedoman umum dalam proses seleksi, pendekatan terhadap kebijakan seleksi adalah dengan menghubungkan kebijakan umum tentang sumber daya manusia dengan kebijakan seleksi

b. Keputusan prosedur pra seleksi

Kerangka pengembangan keputusan prosedur pra seleksi meliputi:

- 1) Hukum dan UU seleksi, yaitu upaya meminimalisasi permasalahan hukum yang berkaitan dengan aktivitas seleksi
- 2) Komponen keputusan seleksi, yaitu mengembangkan ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai predictor kinerja atau keberhasilan
- 3) Predictor atau alat untuk memprediksi keberhasilan keputusan seleksi, seperti: wawancara, biodata formulir lamaran, wawancara lanjutan, dan pengujian personal.

5. Seleksi proses

Seleksi difokuskan pada pertanyaan sejauh mana kecocokan antara pelamar dan kualitasnya dengan tuntutan-tuntutan jabatan. Sebagai konsekwensinya penting dilakukan penyelidikan fererensi dan latar belakang mereka yang lolos proses penyaringan awal. Semakin penting jabatan yang dilamar dalam lembaga maka semakin berat dan rumit penyelidikan yang seharusnya dilakukan. Dalam konteks ini ada dua aspek yang penting dan perlu dicermati, yaitu:

a. Penilaian data pelamar

Ada tiga tipe ukuran yang dapat digunakan secara selektif sebelum mengambil keputusan dalam kasus dimana informasi yang dibutuhkan sulit diperoleh melalui saluran-saluran tradisional. Ketiga tipe yang dimaksud adalah:

- 1) Ujian fisik atau tes kesehatan sebelum bekerja
- 2) Tes kecanduan obat-obat terlarang

3) Latihan-latihan simulasi perilaku, baik secara manual maupun komputerisasi

b. Implikasi tanggung jawab dari keputusan seleksi

Dalam lembaga proses seleksi membutuhkan serangkaian keputusan seperti bagaimana yang baik dilakukan agar dapat memfungsikan jabatan secara efisien dan efektif. Setiap pihak masing-masing memiliki tanggung jawab dalam aktifitas seleksi, seperti pengembangan kebijakan seleksi, organisasi dan administrasi seleksi, penentuan anggaran seleksi, pengembangan pedoman jabatan, formulasi kriteria seleksi, pengembangan format administrasi, dan arsip untuk memfasilitasi proses seleksi, dan kegiatan seleksi lainnya.

6. Pasca Seleksi

Setelah mengevaluasi para pelamar suatu jabatan, tahap berikutnya adalah membuat keputusan individual mengenai setiap pelamar berdasarkan data pelamar dan pertimbangan efektifitas pelamar untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu, perlu juga dibuat keputusan tentang batasan pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan. Keputusan seleksi dilaksanakan dengan sistem yang memutuskan untuk menerima atau menolak pelamar, atau sebaliknya, pelamar yang mengambil keputusan ini.

Dalam pasca seleksi ini, paling sedikit ada dua hal yang penting dan perlu diperhatikan, yakni yang berkaitan dengan kontrak dan kerangka pekerjaan.

a. Kontrak

Kontrak merupakan suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran nyata dan mematuhi perjanjian-perjanjian kontrak. Komponen-komponen kontrak pada umumnya adalah sebagai berikut:

- 1) "*mutual assenti*" suasana kondisi penawaran dan penerimaan
- 2) Konsiderasi
- 3) Pihak-pihak yang berkompeten yang sah
- 4) Pengembangan yang tidak dihambat oleh hukum
- 5) Kesepakatan dalam bentuk yang dituntut oleh hukum
- 6) Batasan atau kerangka kerja

Sebelum menyelesaikan proses seleksi, pelamar dan lembaga terkait harus membuat perjanjian berdasarkan batasan atau kerangka kerja. Pengadaan perjanjian kerja ini sangat penting

karena dapat dicapai pemahaman sepenuhnya antara dua pihak dan kondisi-kondisi kerja yang melakukan perjanjian kerja.

7. Tujuan Seleksi

Adapun tujuan dari seleksi adalah untuk mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam:

1. Menjalankan tugas dalam jabatannya
2. Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem
3. Menjadi contributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam sistem
4. Memiliki motivasi untuk mengembangkan diri

Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, dan biaya yang harus diinvestasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai

KESIMPULAN

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang sangat strategis dalam upaya pembentukan watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dalam organisasi atau lembaga pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompetensi, pendidikan, dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis, di dalam dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. 2001. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Arikunto, Suharsimi dan Yuliana, Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Siagian, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukirman, Hartati. 2000. *Manajemen Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: FIP UNY

- Ahmad. (n.d.). Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup. Retrieved from <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bulla, D. N. (1994). *Manajemen sumber daya manusia: Sebuah pendekatan strategis*. Prentice Hall.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Harto, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Harto, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Peranan MSDM Dalam Konteks Global*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Harto, B. (2021). *Peranan SDM Dalam Keunggulan Bersaing dalam Perusahaan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Harto, B. (2022). TINJAUAN UMUM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Manajemen Sumber Daya Alam (Konsep Dasar Si Era Digital)*. Padang: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA.