

**Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Taman
Kanak-Kanak An-Nida Kota Cirebon**

*The Efforts of The Head Of The School in Improving of Human Resources in The Kindergarten
An-Nida Cirebon City*

Siti Nurlaela Mukaromah, Imroatul Fatihah, Suhatma

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

sitnurlaelamukaromah0@gmail.com, imroatulfatihah@syekhnurjati.ac.id,
suhatma@syekhnurjati.ac.id

Abstract: Human resources in an educational institution include principals, educators, education staff, employees and students. For this reason, it is necessary to have a professional human resource management system that is able to carry out its main tasks and functions properly according to their fields. With good human resource management, it is expected to be able to improve the quality of the performance of the educators in it. This research is a descriptive qualitative research. This study aims to determine the description of the principal, human resources and the principal's efforts in improving the quality of human resources in An-Nida Kindergarten, Cirebon City. The results of the study can be explained as follows: 1) The principal carries out planning, organizing, implementing and supervising the teaching staff as an effort to improve the quality of human resources 2) The quality of human resources shows that the quality of the educators in the school has good work professionalism in teaching, but there are still educators who do not master IT and lack awareness of discipline. 3) Efforts made by school principals are by involving Teacher Working Groups, computer training, coaching on learning materials, workshops and evaluations every semester.

Keywords: Efforts, The Head of The School, Human Resources

Abstrak: Sumber daya manusia di dalam sebuah lembaga pendidikan meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, karyawan dan peserta didik. Untuk itu dibutuhkan adanya sistem manajemen sumber daya manusia yang profesional yang mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai bidangnya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik yang ada di dalamnya. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi kepala sekolah, sumber daya manusia dan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida Kota Cirebon. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Kepala sekolah melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kepada tenaga pendidik sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia 2) Kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik di sekolah tersebut memiliki profesionalisme kerja yang baik dalam mengajar, namun masih terdapat tenaga pendidik yang kurang menguasai IT dan kurang kesadaran akan kedisiplinan. 3) Upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan

mengikutsertakan Kelompok Kerja Guru, pelatihan komputer, pembinaan tentang materi pembelajaran, *workshop* dan evaluasi setiap semester.

Kata Kunci: Upaya, Kepala Sekolah, Sumber Daya Manusia

A. Pendahuluan

Lembaga pendidikan dalam bentuk sekolah atau madrasah merupakan salah satu sarana, tempat atau media dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Untuk itu dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang mengelola seluruh sumber daya yang ada di dalamnya. Unsur sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting terhadap maju mundurnya suatu lembaga pendidikan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi dari berbagai kegiatan yang berhubungan dengan sekolah.

Sumber daya manusia di sekolah meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, karyawan dan peserta didik. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar menjadi tenaga yang berkualitas dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, tenaga pendidik maupun kependidikan memiliki spesifikasi TUPOKSI yang berbeda satu dengan yang lainnya, oleh karena itu dibutuhkan adanya sebuah “analisis pekerjaan” yang bermakna proses kajian dan pengumpulan informasi mengenai pekerjaan secara sistematis dan menyeluruh mengenai tugas, kewajiban dan tanggung jawab dalam suatu lembaga pendidikan (Rouf, 2018) sehingga baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dapat memahami TUPOKSI nya dan dapat menjalani pekerjaan yang telah ditentukan (*Job Description*) oleh Kepala sekolah secara profesional.

Menurut Samsuni (2017: 113) manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna

mencapai hasil yang optimal dengan kondisi yang menyenangkan (Mukhlisoh, 2018). Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya di dalamnya. Adapun usaha yang dilakukan antara lain mulai dari pengadaan pegawai, rekrutmen pegawai baru dan pembinaan serta pelatihan tenaga pendidik.

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Ariyani, 2017: 113).

Menurut Permendikbud RI Nomor t Tahu 2018 bab 6 pasal 15 ayat 1 menyatakan bahwa beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Supervisi dalam proses pengawasan terhadap semua pegawai bertujuan untuk mengetahui berbagai kekurangan yang terjadi pada anggotanya. Adapun tugas lainnya yaitu melakukan berbagai upaya dalam menindaklanjuti hasil dari pengawasan yang telah dilakukan sebelumnya. Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu menyediakan berbagai fasilitas pembelajaran berupa pelatihan, pembinaan dan pengembangan tenaga pegawai sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Jika terdapat pegawai yang dalam menjalankan tugasnya belum profesional, maka kepala sekolah dapat melakukan berbagai upaya peningkatan kerja seperti melaksanakan pembinaan dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan kerja (diklat) terhadap tenaga kependidikan atau SDM lainnya.

Dalam mengikuti perkembangan zaman, tenaga pendidik harusnya mampu menyesuaikan dan memiliki inovasi baru dalam

proses pembelajaran peserta didik dengan memanfaatkan teknologi, informasi dan komunikasi. Kenyataannya di TK An-Nida masih terdapat tenaga pendidik yang belum mampu memanfaatkan teknologi sebagai penunjang dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu, pekerjaan yang berkaitan dengan komputer dilimpahkan ke pihak lain disebabkan kurangnya pemahaman mengenai IT (gaptek), juga masih ada tenaga pendidik yang sering terlambat masuk (kurang disiplin).

Berdasarkan latar belakang dan kajian literatur di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon?
2. Bagaimana pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon?
3. Bagaimana pengimplementasian kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon?
4. Bagaimana pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon?

Dari perumusan masalah maka tujuan penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengimplementasian kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon.
4. Untuk mengetahui pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon.
5. Untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas sumber daya manusia yang ada di TK An-Nida kota Cirebon.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penulisan ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik ini menggambarkan temuan lapangan yang dipaparkan secara murni sesuai dengan apa yang telah terjadi di lapangan (Kurniawan, 2017: 23). Pada penelitian deskriptif ini, peneliti menekankan dalam mengungkapkan suatu masalah atau peristiwa yang terjadi sesuai fakta di lapangan, sehingga peneliti melakukan dengan teknik penelitian kualitatif (deskriptif) karena penelitian ini bersifat menggambarkan terhadap permasalahan yang peneliti temui di lapangan sesuai dengan fakta.

Peneliti menggunakan teknik ini bertujuan untuk mencari informasi sebanyak mungkin terkait tema-tema upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di TK Annida. Lembaga pendidikan tersebut dipilih berdasarkan berbagai pertimbangan dan melakukan studi pendahuluan sebelumnya. Selain itu, pelaporannya dalam bentuk kalimat verbal atau uraian untuk menggambarkan fakta yang diperoleh bukan dalam bentuk bilangan atau angka.

Pendekatan penelitian penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2020 sampai dengan Mei 2021 dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi mendalam, wawancara dan dokumentasi. Adapun sumber data yang diperoleh dari wawancara yaitu Kepala sekolah dan tenaga pendidik TK An-Nida kota Cirebon. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu dengan melakukan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

C. Hasil Penelitian

1. Perencanaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di TK An-Nida kota Cirebon

Perencanaan merupakan langkah yang paling awal dalam melaksanakan sebuah tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya perencanaan yang matang maka akan menjadi hambatan dalam mencapai harapan. Sekolah merupakan salah satu tempat yang paling banyak menerapkan ilmu manajemen

seperti manajemen peserta didik, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen kurikulum dan lain-lain.

Perencanaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk menentukan mengenai kebutuhan pegawai (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa yang akan datang. Perencanaan tenaga pendidik bisa dilakukan dengan melalui pengadaan pegawai agar mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan. Langkah tersebut bisa dilakukan melalui kegiatan rekrutmen yang bertujuan untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang dapat memenuhi syarat baik umum maupun khusus. Pada kali ini akan dipaparkan mengenai hasil penelitian yang dilakukan di Taman Kanak-kanak An-Nida kota Cirebon mengenai perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Taman Kanak-kanak An-Nida kota Cirebon mengenai perencanaan tenaga pendidik dilaksanakan melalui beberapa tahapan diantaranya rekrutmen dan seleksi.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Ritaningsih, S. Pd. AUD selaku kepala sekolah Taman Kanak-kanak An-Nida kota Cirebon menyatakan bahwa:

“Taman Kanak-kanak Annida selalu mengadakan perekrutan dan seleksi saat membutuhkan tenaga pendidik. Perekrutan itu dilaksanakan dengan bersumber pada eksternal sekolah yaitu melalui lembaga-lembaga pendidikan ataupun melalui periklanan”.

Dalam tahap rekrutmen terdapat 2 persyaratan bagi calon tenaga pendidik seperti lulusan PIAUD/PGPAUD dan usia yang diusahakan masih usia produktif agar dapat mengajar secara maksimal. Sedangkan pada tahapan yang kedua yaitu seleksi, pada tahap ini terdapat dua persyaratan juga diantaranya syarat umum yang meliputi lulusan PIAUD/PGPAUD dan syarat

khususnya yaitu diharuskan bagi tenaga pendidik untuk dapat mengajari anak mengaji karena Taman Kanak-kanak Annida merupakan satu lembaga pendidikan yang berbasis islam sehingga dituntut untuk para tenaga pendidik agar menguasai ilmu-ilmu keagamaan minimal mengaji.

2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di TK An-Nida kota Cirebon

Pengorganisasian merupakan pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok dan merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis kegiatan dan bentuk organisasi besar maupun kecil.

Dalam manajemen sumber daya manusia, pengorganisasian sangat dibutuhkan guna mengatur tenaga pendidik dengan cara menempatkan tenaga pendidik agar mengajar sesuai kemampuannya guna menciptakan tenaga pendidik yang profesional. Dalam proses pengorganisasian, pihak sekolah saling bekerja sama dan berkomunikasi satu sama lain dengan baik guna menciptakan tenaga pendidik yang profesional dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pembagian tugas memiliki peranan yang sangat penting sebagai penempatan pegawai dalam implementasi manajemen tenaga kependidikan. Pegawai yang dimaksud ialah guru sebagai tenaga kependidikan guna lebih menempatkan guru sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga dengan adanya penempatan pegawai yang sesuai diharapkan akan dapat bekerja dengan penuh konsentrasi dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Taman Kanak-kanak An-Nida kota Cirebon tugas dan fungsi tenaga pendidik dan kepala sekolah dapat diperinci sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah TK Annida :
 - a) Pengebangan program Taman Kanak-kanak

- b) Mengkordinasikan guru-guru Taman Kanak-kanak
 - c) Mengelola administratif Taman Kanak-kanak
 - d) Melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap kinerja guru TK
 - e) Melakukan evaluasi terhadap program pembelajaran di Taman Kanak-kanak
- 2) Tenaga Pendidik TK Annida:

Tugas dan fungsi kepala sekolah dibuat oleh ketua yayasan Annida. Sedangkan tugas tenaga pendidik dibuat oleh kepala sekolah TK Annida yang tertulis di dalam SK mengajar yang dibuat setiap tahun.

Dalam pembagian kerja, kepala sekolah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan kemampuannya agar dapat maksimal dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara ibu Ritaningsih, S. Pd. AUD selaku kepala sekolah Taman Kanak-kanak An-Nida kota Cirebon menyatakan bahwa:

“Sistem pengorganisasian yang saya lakukan dalam menempatkan tenaga pendidik agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik yaitu dengan melihat kemampuan guru itu sendiri, misalnya ia kompeten dalam bidang kurikulum maka ia ditempatkan dibagian kurikulum”.

Selain pembagian tugas tenaga pendidik secara tertulis, tenaga pendidik di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon memiliki tugas lain seperti operator, bendahara dan sekretaris. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh salah satu tenaga pendidik di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon Rini Dianasari S. Pd menyatakan:

“Tenaga pendidik disini memiliki tugas rangkap seperti saya yang menjadi tenaga pendidik sekaligus sekretaris sekolah, meskipun demikian kepala sekolah selalu memberikan bimbingan dan arahan bagi saya dalam menjalankan tugas ini”.

3. Pengimplementasian Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di TK An-Nida kota Cirebon

Upaya yang dilakukan dalam membantu peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni dengan meningkatkan produktifitas dan kualitas kinerja tenaga pendidik dengan cara pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan yang akan memberikan kontribusi produktivitas, efektifitas dan efisiensi lembaga pendidikan serta dilakukan secara berkala agar setiap kompetensi yang dimiliki pegawai dapat terpelihara dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut hasil wawancara dengan kepala sekolah Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon Ritaningsih, S. Pd, AUD mengatakan:

“Seluruh tenaga pendidik yang ada disini selalu ikut sertakan dalam kegiatan pelatihan tenaga pendidik dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi seorang guru dalam mengajar. Adapun bentuk pelatihan yang pernah diikuti oleh tenaga pendidik disini yaitu pelatihan seni menggambar, mewarnai, karakter, pembelajaran motorik kasar dan operator. Selain itu, ibu juga mengikutsertakan guru-guru yang ada disini dalam KKG (Kelompok Kerja Guru)”

Pengembangan tenaga pendidik merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas dan keprofesionalan guru sehingga dapat memberikan dampak perubahan pada dunia pendidikan. Dalam pengembangan tenaga pendidik, Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon mengupayakan menjadi pendidikan yang berkualitas dengan cara menerapkan sistem kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dengan tujuan untuk memberikan kebebasan pada setiap SDM dalam mengembangkan keprofesionalan bekerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh ibu Rini Diana Sari, S. Pd selaku tenaga pendidik TK An-Nida kota Cirebon:

“Guru-guru yang ada disini selalu mengikuti pelatihan atau pembinaan. Selain itu melalui seminar, workshop tentang pembelajaran seperti senam, bercerita pokoknya yang ada diaspek pengembangan siswa”.

4. Pengawasan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di TK An-Nida kota Cirebon

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Pada kegiatan pengawasan, kepala sekolah Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon memiliki tugas untuk menilai dan menyimpulkan mengenai sudah sejauh mana visi sekolah dapat tercapai dan mengukur sudah sejauh mana kemampuan para tenaga pendidik dalam bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Proses pelaksanaan pengawasan di sekolah tersebut memiliki beberapa tahapan diantaranya:

- a) Kepala sekolah memberikan informasi kepada tenaga pendidik mengenai waktu pelaksanaan.
- b) Setelah itu, tenaga pendidik mempersiapkan media yang dipergunakan dalam mengajar.
- c) Kepala sekolah mengevaluasi kegiatan disetiap semester bersama para tenaga pendidik di sekolah
- d) Menindaklanjuti hasil evaluasi
- e) Memberikan motivasi kepada anggotanya di jika terjadi masalah dalam kinerjanya. (wawancara kepala sekolah Ritaningsih, S. Pd. AUD Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon)

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon yaitu melalui penilaian kinerja tenaga pendidik setiap minggu dan setiap semester melalui kegiatan supervisi. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah menilai kinerja anggotanya melalui proses

pembelajaran yang dilakukan tenaga pendidik di dalam kelas kemudian dari sanalah kepala sekolah dapat menyimpulkan kinerja anggotanya dapat dikatakan baik atau tidak. Pengawasan tersebut dilakukan disetiap semester baik itu awal atau akhir tahun. Adapun untuk pengawasan yang dilakukan setiap minggu, kepala sekolah hanya melakukan rapat bersama anggotanya dan memeriksa apakah terjadi masalah dalam pelaksanaan program-program sekolah atau tidak. Selain itu, untuk pemeriksaan RPPM dan RPPH dan pengelolaan keuangan dilakukan pada setiap bulan.

Pengawasan yang dilakukan setiap bulan bertujuan untuk mengetahui adanya suatu masalah atau hambatan dalam pelaksanaan program-program sekolah. Jika terdapat suatu masalah kepala sekolah akan mengadakan rapat bersama dewan guru kemudian mencari *problem solving* dalam mengatasi masalah yang ada. Hasil dari pengawasan dijadikan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan untuk memastikan pelaksanaan administrasi di sekolah sudah dilaksanakan atau tidak.

5. Kualitas Sumber Daya Manusia di TK An-Nida kota Cirebon

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah khususnya tenaga pendidik maka diperlukan adanya pengelolaan dan pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah sesuai dengan kapasitas masing-masing.

Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan melalui pengikutsertaan tenaga pendidik dalam pelatihan yang baik, pengembangan media pembelajaran, keterampilan menggunakan komputer, pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi sebagai media dalam pembelajaran peserta didik.

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh kepala sekolah TK An-Nida kota Cirebon ibu Ritaningsih, S. Pd. AUD:

“Alhamdulillah, setelah tenaga pendidik disini sering ikutsertakan dalam berbagai macam kegiatan

pelatihan dan pembinaan, tenaga pendidik disini memiliki peningkatan dalam mengajar anak-anak misalnya dalam motorik halus, motorik kasar bagi anak-anak. Namun ada yang masih menjadi hambatan bagi sumber daya manusia yang ada disini seperti kurangnya pemanfaat teknologi informasi dan komunikasi bagi tenaga pendidik, sehingga jika ada hal-hal yang berhubungan dengan penggunaan komputer maka hal yang dilakukan yaitu dengan memanggil orang lain yang ahli dalam komputer untuk menyelesaikan tugas misalnya mengetik.”

Lebih lanjut lagi, beliau mengatakan bahwa persoalan ini menjadi sesuatu yang harus dicari solusinya. Hal ini didukung karena faktor usia tenaga pendidik yang mayoritas usianya diatas 40 tahun sehingga menjadi hambatan dalam menggunakan komputer. Selain itu, yang menjadi perhatian lagi yaitu tentang kualifikasi tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan ijazahnya. Meskipun demikian, kualitas mengajar tenaga pendidik tersebut tidak terlalu buruk dalam mengajar peserta didik.

D. Pembahasan

1. Perencanaan Tenaga Kepegawaian dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak Annida kota Cirebon

Sebagaimana yang dikatakan oleh Kurniawan (2018: 49) pengadaan tenaga kepegawian di dalam suatu sekolah tidak boleh dianggap sepele, karena jika suatu lembaga pendidikan tidak memperhatikan masalah ini maka pegawai yang direkrut tidak akan bekerja sesuai dengan sasaran yang diinginkan sekolah.

Pengadaan pegawai di sekolah tersebut selalu melakukan pengiklanan kepada masyarakat. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria sekolah sehingga mampu mencapai visi dan misi sekolah. Tindakan ini dilakukan dengan cara menyebarkan

informasi melalui sumber eksternal sekolah diantaranya advertensi/periklanan dan melalui lembaga-lembaga pendidikan karena sekolah membutuhkan pegawai baru yang merupakan lulusan S1 PGPAUD/PIAUD. Maka untuk mendapatkannya, pihak sekolah bekerjasama dengan kampus IAIN Syekh Nurjati Cirebon ketika membutuhkan tenaga pendidik baru. Berdasarkan pemaparan di atas, perencanaan tenaga kepegawaian Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon sudah sesuai dengan teori. Perencanaan kepala dilakukan dengan baik dalam rangka mendapatkan pegawai yang berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Perencanaan ini dimulai dengan kegiatan rekrutmen yang dilakukan dengan cara menyebarluaskan informasi mengenai penerimaan tenaga pendidik kemudian setelah kegiatan rekrutmen dilaksanakan maka tahapan kedua yaitu seleksi.

Setiap sekolah harus dapat melakukan seleksi secara efektif dan efisien dengan menggunakan metode seleksi dalam memilih dan menetapkan pegawai baru (Kurniawan, 2018: 51). Seleksi dilakukan melalui metode wawancara yang dilakukan oleh kepala sekolah, dewan guru dan kepala yayasan. Setelah seleksi berlangsung kepala sekolah, kepala yayasan beserta anggotanya melakukan musyawarah dalam menentukan calon pegawai itu diterima atau tidak. Kepala sekolah selalu melibatkan anggotanya dalam proses seleksi dengan tujuan agar mendapatkan tenaga pendidik yang mampu bekerjasama dalam melaksanakan program-program sekolah sehingga dapat mencapai visi sekolah.

2. Pengorganisasian Tenaga Kepegawaian dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak Annida kota Cirebon

Berdasarkan temuan tentang pengorganisasian tenaga kepegawaian di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon nampaknya sistem pengorganisasian di

sekolah tersebut sudah sesuai dengan teori karena kepala sekolah telah menempatkan para anggotanya sesuai dengan *skill* (kemampuan) mereka pada suatu bidang. Sebagaimana yang dikatakan oleh Siraj (2012, hal 10) mengatakan pengorganisasian ialah proses yang menyangkut tentang strategi dan cara yang telah dirumuskan dalam perencanaan yang disusun dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan membutuhkan lingkungan organisasi yang kondusif serta dapat memastikan pihak yang ada di dalamnya dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh teori sudah sesuai dengan dilapangan. Kegiatan pengorganisasian di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon mengarah kepada beberapa kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang mampu mencapai tujuan yang meliputi penempatan pegawai dan pembagian kerja.

Siswanto (2005: 162) berpendapat bahwa penempatan kerja merupakan suatu proses yang memiliki kegiatan pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai setelah diadakannya seleksi sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan dan mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang terjadi terhadap tugas dan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas sesuai dengan dilapangan karena kepala sekolah menempatkan anggotanya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Hal ini dapat dilihat ketika Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon telah selesai dalam tahap seleksi ketika penerimaan pegawai baru ia menempatkan pegawainya itu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai baru. Ini dilakukan karena penempatan kerja bagi pegawai memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan/lembaga baik di masa yang akan datang (Wiliam Goni, 2015: 45).

Kegiatan pengorganisasian lainnya yaitu pembagian tugas. Dengan adanya

sistem ini maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara rapi dan tertib sesuai dengan tufoksi yang telah ada. Pembagaian tugas memiliki tujuan agar seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal (Juliana, 2016: 73). Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas sesuai dengan dilapangan. Pembagain tugas di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon dilakukan dengan cara setiap tahun yaysan Annida membuat SK yang kemudian dibagikan kepada tenaga pendidik yang ada disana. Hal ini dilakukan agar setiap tenaga pegawai yang ada disana dapat memahami tugas dan fungsinya dalam menjalankan program-program sekolah.

3. Pengimplementasian Tenaga Kepegawaian dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak Annida kota Cirebon

Implementasi tenaga kepegawaian sebagai upaya kepala dalam meningkatkan kualitas SDM di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon sudah sesuai dengan mengadakan pelatihan dan pembinaan bagi tenaga pendidik yang ada di dalamnya. Masing-masing tenaga pendidik pernah ikut serta dalam beberapa kegiatan pembinaan dan pelatihan, upaya ini dilakukan agar tenaga pendidik mampu meningkatkan keprofesionalannya dalam mengajar.

Pelatihan menurut Simamora dalam Hendriani dan Soni A. Nulhaqim (2008: 156) ialah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun perubahan sikap seseorang. Sedangkan oleh Gauzali Syadam dalam Hendriani dan Soni A. Nulhaqim (2008: 157) pembinaan ialah pembaharuan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Kepala sekolah di Taman Kanak-Kanak Annida kota Cirebon dalam meningkatkan kualitas SDMnya melalui berbagai upaya seperti pelatihan dan pembinaan seperti seni menggambar, mewarnai, karakter, pembelajaran motorik

kasar dan operator. Selain itu, kepala sekolah juga mengikutsertakan tenaga pendidik di sekolah tersebut dalam KKG (Kelompok Kerja Guru) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensinya dalam mengajar dan dapat memanfaatkan teknologi informasi serta peningkatannya 4 kompetensi dasar seorang pendidik yang meliputi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Kepala sekolah Taman Kanak-kanak Annida dalam melaksanakan pengembangan SDM selalu memberikan motivasi dan kebebasan bagi anggotanya untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk anggotanya. Dalam pengimplementasian tenaga kepegawaian agar dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas maka ada hal lain yang perlu diperhatikan yaitu kinerjanya, karena SDM dapat dikatakan baik apabila ia mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang berlaku. Sehingga kepala sekolah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik agar dapat menjadi SDM yang berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab penuh di dalam lembaga yang dipimpinnya.

4. Pengawasan Tenaga Kepegawaian dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak Annida kota Cirebon

Sebagaimana yang di kemukakan oleh Widjaja (2002: 94) berpendapat bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Pengawasan memiliki tujuan untuk menjaga rencana agar dalam realisasinya itu dalam berjalan sesuai arah dan tujuan yang telah ditentukan dan sesuai dengan peraturan.

Pengawasan tenaga kepegawaian sebagai upaya kepala dalam meningkatkan kualitas SDM di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon sudah sesuai dengan mengadakan penilaian kepada para tenaga

pendidik yang ada di sana. Penilaiannya tersebut berisi tentang kinerja anggotanya dalam melaksanakan kegiatan program-program sekolah yang sesuai dengan visi yang telah ditentukan.

Pengawasan di sekolah tersebut memiliki 2 macam dalam penilaian, ada yang dilakukan setiap minggu dan setiap semester. Pengawasan memiliki tujuan untuk memastikan bahwa seluruh rencana organisasi sudah benar dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengawasan di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon mengadakan *punishment* bagi tenaga pendidik yang melanggar aturan namun tidak mengadakan *reward* bagi tenaga pegawai yang memiliki kinerja yang bagus. Hal ini dirasa kurang seimbang antara karena menurut penulis, dengan adanya sistem pemberian *reward* bagi pegawai memiliki dampak yang cukup baik dalam menunjang pelaksanaan kinerjanya.

Setelah melaksanakan pengawasan, kepala sekolah selalu memberikan motivasi diakhir kegiatan tersebut karena menurut beliau motivasi merupakan cara untuk memberikan dorongan kerja kepada anggotanya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan cara memberikan segala kemampuannya untuk mewujudkan visi sekolah (Hasibuan: 1999). Walaupun motivasi kerja bukan merupakan hal yang paling utama dalam mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang namun kepala sekolah Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon merasa bahwa motivasi kerja dapat memberikan rangsangan bagi anggotanya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

5. Kualitas Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon

Soekidjo (1998: 2) berpendapat bahwa untuk kepentingan suatu pembangunan dibidang apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat yang utama. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik di Taman Kanak-kanak Annida

kota Cirebon menunjukkan bahwa profesionalisme tenaga pendidik dalam mengajar bisa ditingkatkan melalui adanya pelatihan dan pembinaan. Karena tujuan dari pelatihan dan pembinaan yaitu untuk mengatasi kekurangan yang ada di dalam organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Albert (2013: 1106-114) mengatakan bahwa tujuan adanya pelatihan dan pengembangan yaitu untuk mengatasi beberapa kekurangan dari sumber daya manusia dalam mengerjakan tugasnya yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan serta ketidakmampuan sumber daya manusia dalam menyesuaikan teknologi, membina agar sumber daya yang ada di dalamnya menjadi lebih produktif dalam bekerja maupun yang lainnya.

Pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik yang ada di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon memiliki tujuan utamanya yaitu untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang ada disana memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sehingga dengan adanya pelatihan dan pembinaan di Taman Kanak-kanak Annida kota Cirebon, kinerja tenaga pendidik di sana menjadi meningkat. Selain dari pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik, terdapat upaya lain yang dilakukan kepala sekolah dalam mendapatkan kualitas SDMnya yaitu melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Tinjauan Teori

Menurut Ariyani (2017: 113) berpendapat bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi

pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Menurut Muspawi (2020 : 402-409) tugas pokok kepala sekolah dijelaskan di dalam Permendikbud RI Nomor 6 Tahun 2018 bab 6 pasal 15 sebagai berikut:

- 1) Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.
- 2) Beban kerja kepala sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan delapan Standar Nasional Pendidikan.
- 3) Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan.
- 4) Kepala sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tugas tambahan di luar pokok pokoknya.
- 5) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di Sekolah Indonesia Luar Negeri (SILN) selain melaksanakan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

Tidak sembarangan seseorang dapat menjadi kepala sekolah, kecuali ia mampu memenuhi syarat-syarat sebagai kepala sekolah. Disamping syarat umum berupa ijazah (syarat formal) juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik perlu diperhatikan.

Pengalaman kerja merupakan syarat yang tidak boleh diabaikan, karena kepala sekolah harus memiliki pengalaman bekerja dalam memimpin anggotanya. Selain ijazah dan pengalaman kerja, ada syarat lain yaitu

kepribadian dan kecakapan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Daryanto (1998: 91-92) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kemampuan yang akan dipegangnya.

Menurut Depdiknas (2006: 32) kepala sekolah mempunyai beberapa peranan diantaranya sebagai *educator* (pendidik), *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator* dan *motivator*.

Keberhasilan suatu lembaga/organisasi ditentukan pula oleh gaya atau tipe kepemimpinan seorang kepala. Menurut Marlina (2013: 221-226) tipe kepemimpinan yang sering dikenal dalam manajemen pendidikan yaitu:

- 1) Kepemimpinan Otokratik ialah pemimpin tipe otokratik ialah seorang pemimpin yang egois.
- 2) Kepemimpinan *Laissez Faire* (Masa Bodoh) yaitu tipe kepemimpinan yang tidak mau berpikir keras sehingga pemimpin memberikan kuasa penuh kepada bawahannya baik dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi maupun memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengatasi masalah yang ada dalam organisasi termasuk organisasi pendidikan.
- 3) Kepemimpinan Demokratis yaitu pemimpin tipe ini mengambil keputusan dan kebijakannya akan selalu mendiskusikan dengan bawahannya. Bawahan akan selalu dimintai pendapat dan saran dalam mengambil keputusan dalam organisasi itu. Kepemimpinan demokrasi selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bersama terletak pada kelompok dan pimpinan.
- 4) Kepemimpinan Kharismatik yaitu tipe kepemimpinan yang pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada charisma seseorang.

- 5) Kepemimpinan Militeristik yaitu tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran.

Sumber daya yang paling penting di dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Walaupun teknologi dan ekonomi semakin berkembang namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola maka akan sulit untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha dalam Sutrisno, (2017: 6) adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Menurut Samsuni (2017: 113) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia di lembaga pendidikan meliputi tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan non guru yang meliputi pegawai administrasi (tata usaha), laboran, pustakawan, teknisi dan pembantu pelaksana (tenaga kebersihan). (Ahmad, 2011: 39)

- 1) Tenaga kependidikan berupa pendidik (guru)
- 2) Tenaga Kependidikan Non Guru

Menurut Dawam (1999: 35) berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja tetapi ditentukan oleh pengetahuan, pendidikan, pengalaman dan sikapnya. Bahkan gizi atau nutrisi yang berasal dari makanan menjadi penentu mutu sumber daya manusia misalnya mempengaruhi kecerdasan, disamping keterampilan fisiknya. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui aspek fisik dengan peningkatan kesehatan maupun non fisik dengan pelatihan dan pendidikan.

Pembahasan mengenai kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting karena baik buruknya manusia sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu dibutuhkan adanya manajemen SDM yang harus dikelola dengan menggunakan perspektif manajemen pengembangan SDM yang handal mulai dari proses rekrutmen, melatih, pembinaan karir dan orientasi pengembangannya dalam pelaksanaan tugas mendidik di sekolah.

E. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian dan pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Taman Kanak-kanak An-Nida memasuki kriteria yang baik, dikarenakan proses manajemen sumber daya manusia telah terlaksana dengan baik melalui proses rekrutmen dan seleksi, penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuannya, adanya pelatihan dan pembinaan bagi tenaga pendidik sebagai upaya peningkatkan kualitas kinerja dan adanya pengawasan yang dilakukan kepala sekolah melalui supervisi sebagai evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik

Kualitas sumber daya manusia di TK An-Nida kota Cirebon semakin membaik dikarenakan tenaga pendidik di sana sering mengikuti pelatihan, pembinaan dan diklat sehingga profesionalismenya dalam mengajar semakin membaik, walaupun masih terdapat kekurangan dalam pemanfaatan IT yang disebabkan oleh faktor usia yang sedikit menjadi hambatan dalam mempelajari komputer.

Saran

Setelah peneliti menyelesaikan penelitian ini, maka dibutuhkan adanya rekomendasi yang memiliki tujuan untuk membangun bagi lembaga yang menjadi tempat penelitian ataupun bagi pembaca. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Kepala sekolah diharapkan agar mempertahankan perencanaan yang baik dalam mengadakan tenaga pegawai yang baru melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi. Pada pelaksanaan rekrutmen hendaknya kepala sekolah untuk lebih memperhatikan *skill* yang dimiliki oleh calon pegawai baru karena di sekolah dibutuhkan tenaga pegawai yang bukan mampu dalam mengajar saja namun dapat memanfaatkan teknologi sebagai sarana dalam mengelola administrasi sekolah.
2. Kepala sekolah diharapkan agar meningkatkan pengorganisasian dengan lebih baik lagi agar terhindar dari adanya *double job* tenaga pegawai yang dapat menimbulkan kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Diharapkan kepala sekolah mampu mengadakan tenaga pegawai yang khusus menangani administrasi sekolah (operator sekolah) agar dapat mengurangi tugas bagi tenaga pendidik yang ada di dalamnya sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.
3. Kepala sekolah diharapkan agar mempertahankan pengimplementasian yang telah dilaksanakan dengan baik, karena pengimplementasian yang baik melalui pelatihan dan pembinaan tenaga pendidik serta motivasi yang diberikan kepala sekolah akan dapat meningkatkan kompetensinya dan keprofesionalannya dalam mengajar sehingga mampu menjadikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya

menjadi berkualitas. Dan diharapkan agar bisa ditingkatkan lagi di masa depan khususnya dalam pelatihan teknologi informasi yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan maupun dinas pendidikan sehingga tenaga pendidik disana mampu memanfaatkannya dalam mengelola sekolah baik (kesiswaan, kepegawaian dan lain-lain).

4. Kepala sekolah diharapkan agar mempertahankan pengawasan yang baik untuk tenaga pendidik yang ada di dalamnya dan lebih meningkatkan dalam penilaian kinerja pegawai karena kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang berkualitas pula. Dalam kegiatan pengawasan diharapkan kepala sekolah dapat memberikan penghargaan (*reward*) bagi tenaga pendidik yang berprestasi agar kualitas kerja mereka dapat meningkat dan maksimal serta diharapkan tenaga pendidik agar dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan kerja.
5. Kepala sekolah diharapkan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang semakin membaik dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada hal yang perlu ditingkatkan yaitu pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi sebagai media belajar peserta didik.

F. Daftar Pustaka

- Ariyani, Rika. 2017. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jurnal Al-Afkar. Vol 5 No. 1: 108-128.
- Azhari, R. (2017). *Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*. At-ta'dib. Vol 12 No. 2: 71.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas. 2006. *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK,SD,SMP,SMA,SMK & SLB*. Jakarta: BP. Cipta Karya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, Susi & Soni A. Nulhaqim. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan*. Jurnal Kependudukan Padjadjaran. Vol 10 No. 2:152-168.
- Juliana, Evi. 2016. *Pelaksanaan Pembagian Tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*. Jurnal . Vol 4 No. 5: 70-74.
- Kurniawan, Asep. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cirebon: Eduvision.
- Malayu, S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marlina, Leny. 2013. *Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan*. Jurnal of Islamic Education (Jurnal Pendidikan Islam). Vol 18 No.2: 402-409.
- Rouf. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Lembaga Pendidikan. *AL-ASASIYYA: Journal Basic Of Education, Vol.02, No.02*, 44-64.
- Samsuni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al Falah Vol 17 No. 31: 113-124.
- Siraj, Arifuddin. 2012. *Cara Praktis Mempelajari Manajemen*. Makasar: Alauddin University Press.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta)
- William Goni, Leonardo, & Adolfina, & Jacky Sumaruw. 2015. *Pengaruh Pelatihan,*

Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal EMBA. Vol 3 No. 4: 44-45.