

OPTIMALISASI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN SISTEM PENGKADERAN

Mohammad Nurul Huda
STAI Luqman Al Hakim Surabaya
Email : irule.huda@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi 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 Sumber Daya Manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai pembangunan. Kualitas Sumber Daya Manusia ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang sistematis dan terarah. Dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia 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: Optimalisasi, manajemen SDM, system pengkaderan

A. Latar Belakang

Berbicara masalah kualitas Sumber Daya Manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang. Jika kita merujuk pada pendapat Sudarwan bahwa kualitas sumber daya manusia yang dikehendaki pada era pembangunan jangka panjang tahap dua, dan tentunya saja seterusnya adalah sumber daya manusia yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan) dan kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan, serta kualitas mental spritual).

Kemampuan dasar tersebut kemudian dikenal dengan istilah sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) secara konseptual

memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani. Oleh sebab itu, kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan. Kualitas jasmani dan rohani tersebut oleh Emil Salim, seperti dikutip oleh Anggan Suhandana, disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik.

Sebenarnya tiga kata yang terdapat dalam istilah sumber daya manusia, yaitu: sumber, daya, dan manusia, tak ada satupun yang sulit untuk dipahami. Ketiga kata itu tentu mempunyai arti dan dengan mudah dapat dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kemampuan, tenaga, energi, atau kekuatan (power).

Pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat.

Segala gagasan untuk merumuskan tujuan pendidikan di dunia Islam haruslah memperhitungkan bahwa kedatangan Islam adalah permulaan baru bagi manusia. Islam datang untuk memperbaiki keadaan manusia dan menyempurnakan utusan-utusan (anbiya) Tuhan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mencapai kesempurnaan agama. Seperti arti firman Allah SWT.: "Hari ini Aku sempurnakan agamamu dan Aku lengkapkan nikmatKu padamu dan Aku rela Islam itu sebagai agamamu." (QS. Al-Maidah: 4). Dan firman-Nya yang lain: "Kamu adalah umat terbaik yang dikeluarkan untuk umat manusia sebab kamu memerintahkan yang ma'ruf dan melarang yang mungkar dan beriman kepada Allah." (QS. Ali Imran: 110).

Berpijak pada dua ayat tersebut, kemudian Hasan Langgulung menyimpulkan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh pendidikan Islam selain tujuan utama (akhir) pendidikan Islam yang ingin membentuk pribadi khalifah diringkas dalam dua tujuan pokok; pembentukan insan yang shaleh dan beriman kepada Allah dan agama-Nya, dan pembentukan masyarakat yang shaleh yang mengikuti petunjuk agama Islam dalam segala urusan.

SDM berkualitas yang dibutuhkan diperoleh melalui proses, sehingga dibutuhkan suatu program dan pelatihan pendidikan untuk mempersiapkan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan tranformasi sosial. Menurut Hasibuan, terdapat dua jenis pengembangan dan peningkatan kualitas SDM yaitu pengembangan secara formal dan secara informal.

Pertama, pengembangan kualitas SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* bagi eksistensinya dan keberlanjutan lembaga.

Kedua pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dilakukan SDM untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan kualitas ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan mampu mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar.

Secara garis besar tantangan yang dihadapi oleh SDM berbasis pengkaderan ada dua yaitu masalah internal dan eksternal. Masalah eksternal, pertama yaitu kurang perhatian pemerintah terhadap lembaga-lembaga pendidikan swasta terutama yang berada di daerah yang terpencil. Kedua yaitu kurangnya tenaga pendidik atau SDM pendidikan yang siap tugas di daerah pinggiran. Sedangkan masalah internal yaitu minimnya rekrutan tenaga pendidik yang mengampu pelajaran umum atau eksak, sehingga guru guru yang ditugaskan mengajar mata pelajaran tersebut tidak sesuai dengan kompetensinya.

Ada suatu hal yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yakni untuk mengetahui kualitas SDM melalui sistem pengkaderan di SMA Integral Luqman Al-Hakim Surabaya. Disisi lain bahwa SMA Integral Luqman Al-Hakim surabaya merupakan salah satu sekolah yang sangat cepat perkembangannya, mulai dari sisi pengetahuan dan teknologi (IPTEK), hingga imam dan takwa (IMTAQ), serta tempatnya yang strategis yang membuat masyarakat sekitar berminat untuk menyekolahkan anaknya kesekolah berbasis islami seperti pelajaran ilmu bahasa arab, ilmu qur'an, hadis, fiqih dan masih banyak lainnya.

B. Optimalisasi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Optimalisasi

Optimalisasi berasal dari kata *optimal* artinya terbaik atau tertinggi. Mengoptimalkan berarti menjadikan paling baik atau paling tinggi. Sedangkan

optimalisasi adalah proses mengoptimalkan sesuatu, dengan kata lain proses menjadikan sesuatu menjadi paling baik atau paling tinggi.¹

Jadi optimalisasi di sini mempunyai arti berusaha secara optimal untuk hasil yang terbaik untuk mencapai dalam penerapan manajemen sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah direncanakan. Optimal erat kaitannya dengan kriteria untuk hasil yang diperoleh. Sebuah sekolah dapat dikatakan optimal apabila memperoleh hasil yang maksimal dengan kerugian yang minimal.

2. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen menurut Fatah (2001:1) diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.²

Pengertian MSDM Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia (Faustino, 2003:2).³

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen”

¹Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta, Balai Pustaka, 1990). hlm, 682

²Fattah, Nanang. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

³Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia (Rivai, 2005: 1).⁴

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli diantaranya:

- a. Menurut Edwin Flippo yang di kutip oleh Hani Handoko yakni Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Handoko, 2001: 3).⁵
- b. Menurut Soekidjo Notoatmadjo Manajemen sumber daya manusia atau Manajemen Personalialia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Notoatmadjo, 2009: 85).⁶
- c. Menurut Mathi dan Jackson Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Subekhi, 2012:18).⁷

Menurut Anawar Prabu Mangkunegara Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Subekhi, 2012: 21).⁸

Menurut Hasibuan (2003: 21) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri antara lain:

- a. Perencanaan

Perencanaan SDM (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

⁴ Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

⁵ Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

⁶ Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

⁷ Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta: Prestasi Pustaka.

⁸ Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta: Prestasi Pustaka.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekeja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma social.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya (Subekhi, 2012: 39 - 42).⁹

3. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Sumber daya manusia pendidikan merupakan modal besar sebuah lembaga pendidikan. Sumber daya manusia pendidikan memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi. hal ini karena maju dan berkembangnya sebuah lembaga pendidikan ataupun makmur dan hancurnya sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan istilah yang diberikan pada orang atau manusia yang bekerja pada sebuah lembaga ataupun sekolah. Istilah lain yang memiliki makna

⁹ Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta: Prestasi Pustaka.

serupa dengan sumber daya manusia pendidikan adalah personil, tenaga kerja, karyawan atau pekerja dan juga guru atau pendidik.

a. Pendidik

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasisebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.¹⁰

Pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas. karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik.¹¹

Pendidik harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembina pengembangan bakat dan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai. pendidik bukan hanya memompakan ilmu pengetahuan kedalam jiwa anak melalui kecerdasan otaknya, akan tetapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan masing- masing anak didik itu dikembangkan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

¹⁰ Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Tulungagung: Elkaf, 2006), hal 51

¹¹ Muzayyin Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008) hlm. 118

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.¹²

Usman mengatakan bahwa guru sebagai sebuah profesi yang bertugas mendidik, mengajar dan melatih.¹³ Menurut Nasution, mendidik berarti proses meneruskan dan menanamkan nilai-nilai luhur kehidupan, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan IPTEK, serta melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik.¹⁴

Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya.¹⁵

Oleh sebab itu, guru atau pendidik merupakan sumber daya manusia yang bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengalihan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan pengembangan diri peserta didik.

b. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apa bila merujuk kepada Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah “anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan” seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan

¹² Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2

¹³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), hlm. 7

¹⁴ Siti Aisyah Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) Di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*, Tesis tidak diterbitkan, (Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan), hlm. 37

¹⁵ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2001), hlm. 123

(memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.¹⁶

Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

Sesuai penjelasan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan tenaga Kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

4. Meningkatkan/Pengembangan Manajemen SDM

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan.

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan

¹⁶ Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Tulungagung: Elkaf, 2006), hlm. 51

latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.¹⁷

Sinamora mengemukakan pengertian pengembangan (*development*) adalah penyiapan individu- individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi.¹⁸

Sementara itu, Moekijat mengemukakan bahwa pengertian pengembangan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.¹⁹

Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha berencana, yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.²⁰

Pengembangan sumber daya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengembangan sumber daya manusia secara makro dan pengembangan sumber daya manusia secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan secara efektif sedangkan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara mikro, yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta.²¹

Dari beberapa pengertian pengembangan menurut tokoh tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu upaya dan kewajiban setiap individu dalam suatu lembaga untuk mengembangkan setiap kompetensi yang dimiliki, pengembangan tersebut juga merupakan hak dari setiap individu untuk meningkatkan

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) , hlm. 69

¹⁸ Henry Simamora, *Manajemen SDM, Edisi ke-3*,(Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hlm. 287

¹⁹ Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4*,(Bandung: PT Mandar Maju, 1991), hlm. 8

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*,(Bandung: Refika Aditama, 2009), hlm. 50

²¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 2

kompetensinya dalam suatu tanggung jawab. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga dan individu dalam lembaga itu sendiri.

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “*condition sine qua non*”, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan atau faktor internal dan eksternal.²²

Tujuan kegiatan pembinaan atau pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menumbuhkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehingga produktifitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan.

Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: a) Pengembangan secara informal; yaitu pendidik dan tenaga kependidikan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku- buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerja. Hal ini bermanfaat bagi lembaga pendidikan karena prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan semakin besar, disamping efisien dan produktivitasnya semakin baik, b) pengembangan secara formal, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di tugaskan Madrasah untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan di Madrasah maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan Madrasah karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa mendatang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seseorang karyawan.²³

Jadi kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan

²³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rosda Karya, 2000), hlm. 73

sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia.

C. Pengertian Sistem Pengkaderan

1. Sistem

Seperti telah diketahui bersama bahwa dewasa ini telah banyak para ahli mendefinisikan mengenai sistem. Beberapa pengertian sistem yang diambil dalam penelitian kali ini adalah pengertian yang diberikan oleh Sutabri. Sutabri memberikan pengertian sistem sebagai sekelompok unsur-unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu (Sutabri, 2012).²⁴ Dalam arti yang lain, sistem didefinisikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel yang terorganisir, saling interaksi, saling tergantung satu sama lain, dan terpadu (Mudjahidin & Putra, 2010).²⁵

2. Pengkaderan

Pengkaderan adalah suatu usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis untuk mengaktualisasikan dan mengembangkan potensial yang ada pada anggota. Pengkaderan dikatakan berhasil apabila calon kader berhasil disadarkan tentang apa dan bagaimana dirinya harus berbuat sesuaidengan tujuan yang diinginkan.

Kader diartikan sebagai para pendukung dan pelaksana cita- cita yang cakap, seorang kader islam merupakan pendukung cita-cita Islam, melaksanakan dengan cakap cita-cita islam dan mewujudkannya dalam kenyataan. (Helmy. Tt: 28).²⁶

Menurut Henri Fayol, pembentukan kader disebut juga sebagai pendidikan dan pengembangan tenaga-tenaga yang akan disertai tugas kepemimpinan dikemudian hari (Schoeff, 1992: 156).²⁷ Kader berarti pula inti tetap dari suatu resimen. Daya juang resimen ini sangat tergantung dari nilai kadernya, yang merupakan tulang punggung, pusat semangat dan wawasan masa depannya. Maka jelaslah bahwa hanya orang-orang yang bermutu itulah, yang terpilih dan berpengalaman dalam medan pertempuran, yang taat dan berinisiatif, yang dapat disebut kader.

²⁴ Sutabri, T. (2012). *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta : C.V. Andi Offset

²⁵ Mudjahidin, & Putra, N. P. (2010). *Rancang Bangun Sistem Informasi Monitoring Perkembangan Proyek Berbasis Web Studi Kasus di Dinas Bina Marga dan Pemantusan*. Jurnal Teknik Industri Vol.11 No.1, 75- 83.

²⁶ Helmy, Masdar. Tt, *Dakwah Islam alam pembangunan*, Semarang: CV Thoha Putra

²⁷ Schoeff, Van Der. 1992, *Manajemen Organisasi Perusahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Kader ibarat jantung dalam suatu organisasi, jika kader lemah, maka lemah pula gerakan organisasi. Kader merupakan ujung tombak sekaligus tulang punggung kontinuitas sebuah organisasi. Secara utuh kader adalah mereka yang telah tuntas dalam mengikuti seluruh pengkaderan formal, teruji dalam pengkaderan informal dan memiliki bekal melalui pengkaderan non formal.²⁸

Pengkaderan berarti proses bertahap dan terus-menerus sesuai tingkatan, capaian, situasi dan kebutuhan tertentu yang memungkinkan seorang kader dapat mengembangkan potensi akal, kemampuan fisik, dan moral sosialnya. Sehingga, kader dapat membantu orang lain dan dirinya sendiri untuk memperbaiki keadaan sekarang dan mewujudkan masa depan yang lebih baik sesuai dengan cita-cita yang diidealkan, nilai-nilai yang di yakini serta misi perjuangan yang diembannya.

Mengkader berarti mengembangkan karakter, sikap, etika, produktivitas dan kreatifitas para kader, maka pengkaderan bisa dikategorikan sebagai upaya mewujudkan misi, peran, dan fungsi dalam kehidupan pribadi dan organisasi serta kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Melalui sistem pengkaderan maka diperluas pengetahuan dan wawasannya, ditempa keberanian dan karakternya, dikembangkan potensi dan kemampuan dalam dirinya, dipupuk kemandiriannya, serta diasah kesadaran, kepekaan, kehendak dan kecakapan sosialnya.

Jadi, sistem pengkaderan adalah sebuah gerakan yang rapi dan massif harus mengandalkan terbentuknya faktor-faktor produksi, dan distribusi. Tanpa menggunakan logika ini maka gerakan akan selalu terjebak pada heroisme sesaat dan kemudian mati tanpa meninggalkan apa-apa selain kemasyuran dan kebanggaan diri belaka. Katakanlah kita sedang akan membangun sebuah gerakan maka dimana wilayah-wilayah yang akan kita utamakan dan apa yang harus kita produksi serta menggunakan mekanisme seperti apa agar produk-produk kita tidak berhenti ditengah jalan. Rangkaian produksi-distribusi-perebutan ini adalah sebuah mata rantai yang tidak boleh putus, karena putusnya sebuah mata rantai ini berarti matinya dinamika sebuah gerakan atau setidaknya hanya akan menjadikan kader-kadernya tidak memiliki militansi untuk mengembangkan diri dan organisasi.

3. Tujuan dan maksud Sistem Pengkaderan

²⁸ Majelis Pendidikan Kader PP Muhammadiyah, *Gerakan Muhammadiyah Berbasis Masjid dan Jamaah*, MPK PPM, Yogyakarta, 2009.

Pada dasarnya, sistem pengkaderan merupakan suatu sistem yang terstruktur dan berjenjang, memiliki arah dan tujuan yang jelas dan memiliki pedoman-pedoman pokok. Dari penerapan sistem pengkaderan ini secara umum mengharapkan hasil yang cukup maksimal sehingga partai politik memiliki generasi penerus dalam memperjuangkan tujuannya. Kemudian dalam sebuah pengkaderan tak luput dari manusianya sebagai unsur utama sebagai penggerak sebuah organisasi. Tanpa unsur utama ini tidak mungkin ada sebuah pengkaderan, apalagi pengkaderan ialah penyiapan SDM-nya agar kelak menjadi pemimpin yang mampu membangun peran dan fungsi organisasi secara lebih bagus dan juga siap ditempatkan dimana saja oleh lembaganya.

Tujuan perkaderan suatu lembaga organisasi yaitu membentuk kader yang kreatif dalam menganalisis dan menangani problem-problem kemanusiaan pelajar di era globalisasi dengan dikuasainya berbagai pendekatan keilmuan, serta dilandasi dengan etika Islam yang obyektif dan al-Qur'an dan As-Sunnah. Semua tindakannya dilakukan untuk kemanusiaan tanpa memandang etnis, suku, ras, golongan, dan agama.²⁹

Jadi, Tujuan perkaderan adalah batas akhir yang dicita-citakan dalam usaha perkaderan lembaga organisasi, yaitu mewujudkan tujuan gerakan organisasi. Dengan ditunjukkan adanya perubahan yang diinginkan dan diusahakan oleh proses perkaderan, baik pada akhlak individu, dalam kehidupan pribadi atau kehidupan masyarakat dan alam sekitarnya.

4. Jenis - jenis Pengkaderan

Jenis-jenis pengkaderan idealnya terdiri dari atas dua jenis pengkaderan, yaitu pengkaderan formal dan pengkaderan non formal.

a. Pengkaderan Formal

Yaitu usaha kaderisasi yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau lembaga dakwah dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara terprogram, terpadu, dan bertujuan tertentu untuk mencapai cita-cita yang diharapkan. Klasifikasi pengkaderan ini meliputi pendidikan khusus, pelatihan, dan kegiatan kursus.

b. Pengkaderan Non Formal

²⁹ Azaki Khoirudin, *Sistem Perkaderan Ikatan Pelajar Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2014), hlm. 52-53

Pengkaderan non formal adalah segala aktivitas diluar pengkaderan formal yang dapat menunjang proses pengkaderan. Klasifikasi bentuk pengkaderan non formal ini adalah segala aktivitas yang meliputi aktivitas kepanitiaan, pimpinan kelembagaan, penugasan-penugasan dan sejenisnya.³⁰

5. Komponen Pengkaderan

a. Komponen Pra Perkaderan

Yaitu suatu komponen awal yang berfungsi untuk mengenalkan organisasi sekaligus sebagai wahana recruit-men anggota serta sebagai persiapan untuk memasuki perkaderan.

b. Komponen Pengkaderan Utama

Yaitu komponen utama yang bersifat wajib dan merupakan komponen pokok perkaderan. Komponen ini bersifat mengikat dan secara struktural menjadi prasyarat tertentu.

c. Komponen Pengkaderan Khusus

Yaitu komponen perkaderan yang ditujukan dalam rangka mendukung komponen utama dengan pendekatan khusus. Komponen ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan kecakapan khusus.

d. Komponen Pengkaderan Pendukung

Yaitu komponen perkaderan yang dilaksanakan untuk meningkatkan potensi kader sesuai dengan minat, bakat, ketrampilan, keahlian dan kemampuan dalam rangka mendukung keberhasilan proses kaderisasi ikatan. Komponen perkaderan pendukung dilaksanakan secara integral dengan melaksanakan aktivitas dan program organisasi itu sendiri.³¹

6. Materi Pengkaderan

Ruang lingkup materi perkaderan yaitu al-Qur'an dan al-Hadits, Fiqih, Akhlak. Kelebihan materi ini adalah sifatnya yang akademik, sedangkan kelemahannya adalah

³⁰ Saiful Ahmad, *Sistem Pengkaderan Da'i Ikadi (Ikatan Da'i Indonesia) Dalam Memenuhi Kebutuhan Da'i Di Kota Pekanbaru*, Skripsi, Riau, 2013.

³¹ Azaki Khoirudin, *Sistem Perkaderan Ikatan Pelajar Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2014), hlm. 36-37

kurang memfungsikan agama sebagai landasan moral, motivasi hidup, dan spiritualitas dalam meng-hadapi persoalan kehidupan.³²

a. Materi Ideologis Keislaman

- 1) Al-Qur'an dan al-Hadits
- 2) Ibadah
- 3) Akhlak dan Tasawuf

b. Materi Metodologis

- 1) Filsafat Ilmu
- 2) Filsafat Umum
- 3) Filsafat Islam
- 4) Gerakan Sosial Baru
- 5) Teori Sosial
- 6) Metodologi Analisis Sosial
- 7) Riset Pendekatan Appresiatif Inquiry
- 8) Teori-teori Pendidikan

c. Materi Wawasan dan Skill

1) Kepemimpinan dan Keorganisasian

- Manajemen Organisasi
- Administrasi Kesekretariatan dan Keuangan

2) Isu-isu/Problem Sosial-Budaya

- Gender
- Hak Asasi Manusia
- Kebijakan Pendidikan
- Lingkungan Hidup

3) Muatan Lokal

- Firqah-firqah Islam
- Mengenal Pemikiran Tokoh

D. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa optimalisasi manajemen SDM dalam meningkatkan sistem pengkaderan, sangat berpengaruh pada keberhasilan sebuah pendidikan dan kemajuan prestasi bagi para peserta didik. Prestasi

³² Azaki Khoirudin, *Sistem Perkaderan Ikatan Pelajar Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2014), hlm. 37-39

yang meningkat menjadi baik, tentunya tidak terlepas dari manajemen SDM yang baik dan optimal pula.

Optimalisasi Manajemen SDM dalam meningkatkan sistem pengkaderan tentunya berkaitan dengan individu, mencakup perubahan peningkatan pengetahuan, tingkah laku, jasmani, rohani, serta kemampuan lain yang harus dimiliki untuk hidup di dunia dan akhirat.

Pada dasarnya, sistem pengkaderan merupakan suatu sistem yang terstruktur dan berjenjang, memiliki arah dan tujuan yang jelas dan memiliki pedoman-pedoman pokok. Dari penerapan sistem pengkaderan ini secara umum mengharapkan hasil yang cukup maksimal sehingga organisasi apapun baik perusahaan, lembaga memiliki generasi penerus dalam memperjuangkan tujuannya. Kemudian dalam sebuah pengkaderan tak luput dari manusianya sebagai unsur utama sebagai penggerak sebuah organisasi. Tanpa unsur utama ini tidak mungkin ada sebuah pengkaderan, apalagi pengkaderan ialah penyiapan SDM-nya agar kelak menjadi pemimpin yang mampu membangun peran dan fungsi organisasi secara lebih bagus dan juga siap ditempatkan dimana saja oleh lembaganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggan Subandana, Pendidikan Nasional Sebagai Instrumen Pengembangan SDM, (Bandung: Mizan, 1997)*
- Anwar Prabu Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan SDM, (Bandung: Refika Aditama, 2009)*
- Azaki Khoirudin, Sistem Perkaderan Ikatan Pelajar Muhammadiyah, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2014)*
- Azaki Khoirudin, Sistem Perkaderan Ikatan Pelajar Muhammadiyah, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2014)*
- Buchori Zainun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Gunung Agung, 1993)*
- Buchori Zainun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Gunung Agung, 1993)*
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013)*
- Fattab, Nanang. Landasan Manajemen Pendidikan. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001)*
- Gomes, Faustino Cardoso. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: Penerbit Andi. 2003)*
- Handoko, Hani. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: BPF: 2001)*
- Hasan Langgulung, Pendidikan Islam dalam Abad ke 21, (Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, 2003)*
- Heizer, Jay dan Barry Render. Operations Management. (New Jersey: Prentice Hall. 2001)*
- Helmy, Masdar. Tt, Dakwah Islam alam pembangunan, (Semarang: CV Thoba Putra.2009)*
- Henry Simamora, Manajemen SDM, Edisi ke-3, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004)*
- J.S Badudu dan Sultan Mubammad Zain, kamus umum bahasa Indonesia (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996)*

Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan), (Tesis tidak dipublikasikan UIN Malang 2017)

Majelis Pendidikan Kader PP Muhammadiyah, Gerakan Muhammadiyah Berbasis Masjid dan Jamaah, MPK PPM, Yogyakarta, 2009.

Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011)

Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Rosda Karya, 2000)

Mansur, Shalbu, Mencetak Kader, (Surabaya: Hidayatullah Publising, 2009)

Moekijat, Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke-4, (Bandung: PT Mandar Maju, 1991)

Moh. Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001)

Mudjahidin, & Putra, N. P. Rancang Bangun Sistem Informasi Monitoring Perkembangan Proyek Berbasis Web Studi Kasus di Dinas Bina Marga dan Pemantusan. Jurnal Teknik Industri Vol.11(2010). No.1, 75- 83.

Muhammad Arif, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SD Ihsan Amanah Malang), Tesis, (Malang: PPS UIN Maliki, 2013). Muhammadiyah, 2014)

Muzayyin Arifin, Kapita Selekta Pendidikan Islam, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008)

Najmatun Nahdah, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Ngadino, Implementasi Sumber Daya Manusia di SMA Negeri Patikraja Banyumas Jawa Tengah. Tesis, (Yogyakarta: PPS UIN Kalijaga, 2005).

Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Rineka Cipta. 2009)

Oemar Hamalik, Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi, (Bandung: CV Mandar Maju, 2001) Pesantren (Studi Multi Kasus di Pondok Pesantren Lirboyo Kediri dan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo), Tesis, (Malang, PPS UIN Maliki, 2015)

Pesantren Darullughab Wadda'wah Putra Bungil Pasuruan), Tesis (Malang: PPS UIN Maliki, 2013).

Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005)

Rizka Azhari, Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok

Saiful Ahmad, Sistem Pengkaderan Da'i Ikadi (Ikatan Da'i Indonesia) Dalam Memenuhi Kebutuhan Da'i Di Kota Pekanbaru, Skripsi, Riau, 2013.

Schoeff, Van Der. Manajemen Organisasi Perusahaan, (Jakarta: Ghalia Indonesia 1992)

Siti Aisyah Nasution, Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) Di Madrasah

Aliyah Al- Washbilyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai, Tesis tidak diterbitkan, (Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan), blm. 37

Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)

Sonny Sumarsono, Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan, (Jogyakarta: Graha Ilmu, 2003)

Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012.)

Sudarwan Darwin, Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionisme Tenaga Kependidikan, (Jakarta: Pustaka Setia, 2002)

Sugiarto, Endar. Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2003)

Subarto Agus., Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Jurnal.

Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam, (Tulungagung: Elkaf, 2006)

Sutabri, T. Konsep Sistem Informasi. (Yogyakarta : C.V. Andi Offset.2012).

Undang- undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2

Yudi Fajri, Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Pesantren, (Studi Kasus