

PENGAWASAN DAN PEMBINAAN SDM DALAM MENINGKATKAN MINAT MASYARAKAT DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Rendi Satriawan Sandi¹, Binti Maunah², Asrop Syafi'i³
Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung, Indonesia
email: rendina2598@gmail.com

Abstract: *This article describes the supervision and development of human resources in increasing public interest in Islamic educational institutions. The focus of this article is the understanding and efforts to supervise and develop human resources in increasing public interest in Islamic educational institutions. The purpose of writing this article is to explain how to supervise and develop human resources in institutions so that they can increase public interest in Islamic educational institutions. This article uses the library analysis research method, namely by utilizing library resources to obtain discussion theories and limiting activities only to library collection materials and other factual references.*

Keywords: *Supervision, Development, Human Resources, Islamic Education Institutions.*

Abstrak : Artikel ini menguraikan tentang pengawasan dan pembinaan sumber daya manusia dalam meningkatkan minat masyarakat di lembaga pendidikan islam. Adapun fokus pada artikel ini adalah pengertian dan upaya pengawasan dan pembinaan sumber daya manusia dalam meningkatkan minat masyarakat di lembaga pendidikan islam. Tujuan penulisan artikel ini adalah pemaparan bagaimana pengawasan dan pembinaan sumber daya manusia di lembaga sehingga dapat meningkatkan minat masyarakat terhadap lembaga pendidikan islam. Artikel ini menggunakan metode penelitian analisis kepustakaan yaitu dengan memanfaatkan sumber-sumber perpustakaan untuk memperoleh teori-teori bahasan dan membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan dan rujukan faktual lainnya.

Kata kunci : Pengawasan, Pembinaan, Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam

Pendahuluan

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Untuk melaksanakan dan mencapai suatu tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset atau

unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia penting dikarenakan mempengaruhi efesiensi dan efektivitas organisasi, dan sumber daya manusia merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu bentuk manajemen yang dikembangkan dalam organisasi untuk saat ini adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya pembinaan, pengawasan atau peningkatan kualitas anggota-anggotanya yang terlibat dalam suatu organisasi agar dapat menjalankan tugas serta fungsinya secara profesional dalam mencapai tujuan organisasi. SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (anggota tenaga kerja, pekerja/karyawan); atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi di mana ia berada (Hadari, 1997: 12). SDM sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. SDM dapat dikatakan sebagai aset utama dalam organisasi.

Pada organisasi yang masih tertinggal (tradisional), fokus terhadap SDM belum sepenuhnya dilaksanakan. Organisasi tersebut masih berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih modern menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang. SDM perlu melakukan investasi terhadap dirinya sendiri untuk dapat berkembang dan menunjukkan kapabilitas dalam menjalankan organisasi (Hakim, 2014:

85)). Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan atau organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya.

Dalam mendukung terwujudnya SDM yang berkualitas perlu diadakan pembinaan dan pengawasan terhadap para pegawai atau orang yang terlibat dalam organisasi. Pembinaan SDM berarti kegiatan yang dilakukan terhadap keberadaan SDM dalam suatu organisasi, agar mereka lebih berdaya guna dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin. Dalam organisasi skala besar, diperlukan pembinaan SDM berdasarkan analisis tugas dan jabatan. Ketika pembinaan telah dilakukan, selanjutnya dilakukan pengawasan terhadap SDM agar skill dan perilaku anggota organisasi (SDM) tetap dalam tugas dan menuju tujuan organisasi.

Pengawasan dan pembinaan SDM dalam sebuah organisasi dapat membuat organisasi tersebut menjadi lebih baik karena SDM yang ada telah terlatih dalam menjalankan tugas-tugasnya melalui pembinaan dan pengawasan. Jika suatu organisasi mempunyai SDM yang memadai, terampil, dan baik, maka organisasi tersebut akan menjadi sebuah organisasi yang unggul. Minat masyarakat juga lama kelamaan akan muncul ketika sebuah organisasi pendidikan terlihat sebagai organisasi yang unggul.

Metode Penelitian

Pada penyusunan karya tulis ini, penulis menggunakan metode analisis kepustakaan yaitu dengan memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh teori - teori dan membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja yang berkenaan dengan pengawasan dan pembinaan sumber daya manusia dalam meningkatkan minat masyarakat di lembaga pendidikan islam tanpa melakukan studi lapangan (Zed, 2014). Penyusunan karya tulis ini didasarkan atas sumber-sumber ilmiah yang kemudian ditulis secara sistematis sesuai kaidah penulisan karya tulis ilmiah dalam hal ini adalah artikel atau jurnal. Hasil penulisan kemudian di diskusikan bersama audien di dalam ruang diskusi perkuliahan dan selanjutnya dilakukan perbaikan pada penulisan karya tulis ilmiah ini sesuai dengan hasil diskusi dan koreksi secara keseluruhan.

Hasil dan Pembahasan

Pengawasan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Minat Masyarakat

Dalam suatu Organisasi unsur manusia sangat penting dalam kelangsungan organisasi tersebut, Sumber Daya Manusia (pegawai) menjadi unsur penting dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak akan berarti. Oleh karena itu, betapa pentingnya pengawasan dan pembinaan dilakukan agar pegawai lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya. Pentingnya pembinaan SDM ini juga

tertuang dalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadalah ayat 11 sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ...

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan" (Kepala Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

Tafsir ayat di atas menurut Kojin Mashudi (2020) dalam bukunya yang berjudul Telaah Tafsir Al-Muyassar Jilid 3 Juz: 11-15 adalah apabila manusia datang ke dalam majlis-majlis, maka hal yang harus dilakukan yaitu berperilaku lapang, niscaya Allah melapangkan bagi manusia kehidupan dunia dan di akhirat. Di ayat ini Allah akan meninggikan orang yang beriman dan berilmu beberapa derajat. Allah mengisyaratkan betapa pentingnya ilmu. Orang yang berilmu akan mudah diatur untuk menuju ke kebaikan karena mereka orang yang paling mengerti dan paham terhadap akhlak yang terpuji.

Jika Surat Al-Mujadalah ayat 11 tersebut ditarik ke arah konteks MSDM, maka yang menjadi acuan dalam pembahasannya adalah kata berlapang-lapang yang dapat diartikan sebagai

kedamaian dalam suatu pekerjaan, jangan sampai ada konflik. Para petinggi organisasi dapat menciptakan lingkungan dengan suasana kekeluargaan dalam hubungan antar SDM yang ada. Kemudian, Allah juga membahas tentang ilmu. Meskipun manusia sudah berbondong-bondong untuk datang ke suatu majlis, Allah juga mengisyaratkan untuk tetap mengembangkan ilmu. Dalam konteks MSDM, manusia dituntut untuk selalu berilmu meskipun sudah bekerja dalam suatu majlis (Azwardi dkk, 2021: 118).

Pengawasan merupakan hal penting yang harus dilakukan agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan menuju tujuannya. Pengawasan adalah proses pengadaan penilaian dan koreksi terhadap bawahan suatu organisasi, atau bisa dikatakan evaluasi terhadap anggota organisasi (Saefullah: 2012, 24). Pengawasan yaitu meneliti dan mengawasi agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada dan sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing anggota organisasi. Zulkarnain (2010, 14) menambahkan, Pengawasan memiliki kaitan erat dengan upaya pengendalian, pembinaan, dan pelurusan proses dalam mencapai tujuan dan peningkatan kualitas pendidikan. Pengawasan dilakukan agar suatu proses tetap pada jalur yang sesuai rencana. Proses pengawasan ini dapat berupa bentuk dokumentasi yang menjadi sebuah perbandingan atau dapat menjadi rekomendasi bagi SDM yang lain. Menurut Saefullah, pengawasan juga merupakan pengamatan terhadap seluruh kegiatan para anggota organisasi yang dilihat dari relevansi dengan perencanaan dan tujuan yang telah diatur. Pengawasan

dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan berikut.

1. Pengamatan kinerja seluruh SDM
2. Pembinaan terhadap SDM
3. Pengamatan dan penelusuran relevansi kerja dengan perencanaan
4. Pemerhatian arah kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan
5. Pengontrolan kualitas dan kuantitas kerja
6. Pengontrolan dan pengawasan pelaksanaan kegiatan
7. Pengontrolan anggaran
8. Dilakukan perbandingan hasil kerja masa lalu dan masa yang sedang dikerjakan
9. Hasil kerja disimpan untuk menjadi bahan perbandingan dan perencanaan pada masa yang akan datang (sebagai bahan evaluasi) (Saefullah, 2012, 39-40).

Pengertian pembinaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “Proses, cara, pembaharuan, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara Efisien serta Efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik”. Berdasarkan pada pengertian yang dikemukakan diatas mengandung arti bahwa pembinaan merupakan suatu kerja keras, menanamkan sesuatu sikap yang sama sekali baru bagi seorang pegawai. Sikap itu adalah sikap yang sesuai dengan keinginan Organisasi, sikap yang menunjang tercapainya tujuan Organisasi, menurut Miftah Thoha dijelaskan sebagai berikut;

“Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai

kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu” (Miftah: 2002, 78).

Menurut Supartono Wdyosiswoyo dalam Buku Pedoman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia karya Ahmad Tohardi menyatakan bahwa, Daya yang ada pada Manusia meliputi adanya akal dan intelegensi, perasaan dan emosi, kemauan, fantasi, perilaku. Sedangkan menurut S.P Siagian (2001: 31) dalam bukunya Filsafat Administrasi yang menyatakan bahwa :

“Untuk dapat melaksanakan tugas yang berat dan baik maka pemerintah perlu meningkatkan pembinaan aparat dalam arti kualitas maupun kuantitas” (Siagian: 2001, 31).

Sumber Daya Manusia adalah segala potensi yang ada pada Manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk Organisasi. Manajemen SDM berfungsi untuk menghantarkan layanan yang efisien (Dessler, 2015). Menurut T. Hani Handoko (1986) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dengan demikian, pembinaan Sumber Daya Manusia berarti kegiatan yang dilakukan terhadap keberadaan Sumber Daya Manusia (pegawai) dalam suatu organisasi, agar mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin. Pengawasan SDM juga penting dilakukan disamping pembinaan SDM. Pengawasan SDM merupakan

suatu kegiatan pengamatan jumlah SDM yang ada, jumlah SDM yang dibutuhkan, kualitas SDM yang dimiliki, kemampuan SDM, dan upaya peningkatan kemampuan SDM dalam organisasi, serta peningkatan semangat kerja para SDM. Semua ini dilaksanakan agar pengelolaan organisasi dapat lebih efektif dan efisien (Priyono, 2010, 258). Jika suatu organisasi lembaga pendidikan memiliki pengelolaan yang efektif dan efisien, maka tujuan organisasi tersebut akan segera tercapai. Hal ini dapat meningkatkan minat masyarakat untuk berpartisipasi ataupun mengikuti dirinya atau anggota masyarakat yang lain ke dalam organisasi lembaga pendidikan tersebut.

Upaya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Minat Masyarakat

Proses pembinaan terhadap SDM guru dapat menggunakan langkah-langkah pembinaan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Seorang guru dapat mengikuti program magang yaitu program yang menggunakan metode pembelajaran formal dan praktik secara langsung. Jadi, seorang guru dapat mengikuti program magang keluar dari sekolah tersebut untuk beberapa waktu, kemudian kembali dari program magang dengan ilmu yang baru (Dessler, 2015). Berbagai program pelatihan sangat penting dilakukan dan diikuti oleh guru.

Pembinaan terhadap SDM yang ada di sekolah berarti juga membina kemampuan guru. Guru merupakan tokoh utama dalam keberlangsungan organisasi lembaga pendidikan. Jika guru mempunyai kompetensi atau kemampuan yang baik, maka peluang

organisasi lembaga pendidikant untuk mencapai tujuannya akan semakin tinggi. Menurut Syarifuddin dkk, seorang guru harus memiliki kemampuan antara lain:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Syarifuddin, 2012: 151-153).

Tentunya keterampilan/kemampuan tersebut tidak diperoleh dengan mudah. Berikut beberapa teknik untuk meningkatkan keterampilan guru (Dhulhan, 2012).

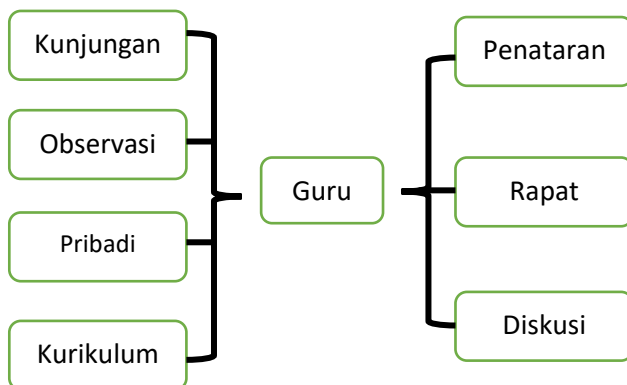
1. Mengadakan kunjungan kelas
Kegiatan ini adalah kunjungan yang dilakukan oleh supervisor (kepala sekolah dan pengawas) untuk melihat dan mengamati guru di dalam kelas yang sedang mengajar. Tujuannya adalah melihat kelemahan dan kekurangan yang sekiranya masih perlu diperbaiki. Selanjutnya diadakan diskusi untuk perbaikan proses belajar mengajar selanjutnya.
2. Mengadakan kunjungan observasi
Guru dapat diberi tugas untuk melihat atau mengamati seorang guru lain yang sedang mendemonstrasikan cara mengajar. Contohnya dalam penggunaan alat dan media yang baru. Guru juga dapat mengunjungi teman guru lain yang sedang mengajar untuk keperluan refleksi

diri dan belajar bagaimana mengajar dengan baik.

3. Membimbing guru dalam mempelajari pribadi siswa
Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan belajar siswa misalnya siswa lamban dalam belajar, nakal, ataupun sering ramai. Disini, walikelas adalah pembimbing yang utama selain bimbingan konseling. Masalah-masalah siswa seperti ini dapat dilimpahkan kepada konselor.
4. Membimbing guru dalam melaksanakan kurikulum
Beberapa contoh bimbingan guru dalam pelaksanaan kurikulum adalah penyusunan prota dan promes, Mengorganisasi kegiatan pengelolaan kelas, mengorganisir kegiatan siswa dalam ekstrakurikuler. Supervisor dapat membimbing guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan tersebut.
5. Mengadakan rapat
Kegiatan rapat dapat dilakukan dengan supervisor. Supervisor kepala sekolah menjalankan tugas mengadakan rapat dalam rangka mengembangkan kompetensi guru. Rapat juga berfungsi untuk mendiskusikan pelaksanaan pengembangan kurikulum.
6. Mengadakan diskusi
Supervisor dapat membentuk kelompok-kelompok guru dengan bidang studi yang sama guna mengadakan diskusi yang berhubungan dengan usaha pengembangan proses belajar mengajar.

7. Mengadakan penataran

Kegiatan ini pada umumnya diadakan oleh pusat. Tugas kepala sekolah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penataran. Selanjutnya, guru dapat mempraktekkan hasil penataran



tersebut. Dari teknik-teknik supervisi tersebut, dapat digambarkan menjadi diagram sebagai berikut.

Diagram 1. Teknik Dalam Meningkatkan Keterampilan Guru

Selain teknik di atas, seorang pemimpin lembaga dapat melakukan beberapa teknik pendekatan kepada bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan bawahannya (guru). Berikut teknik pendekatan yang dapat digunakan.

1. Berusaha memberikan kritik secara lebih humanis. Supervisor dapat memberikan kritikan kepada guru yang bersangkutan secara empat mata, sebaliknya bila supervisor ingin memuji guru sebaiknya dilakukan dimuka umum (sekolah). Supervisor juga dapat memilih waktu yang pas untuk melakukan hal tersebut. Hal ini dapat meningkatkan motivasi guru

yang bersangkutan untuk lebih giat lagi dalam belajar terampil dan cekatan dalam melaksanakan tugas sekolah (Maunah, 2017).

2. Membantu guru dalam memilih dan mengorganisir bahan pelajaran. Dalam proses pembelajaran, bahan ajar menjadi sebuah alat penting. Supervisor dapat membantu guru dalam menganalisa kurikulum, tujuan pembelajaran, mengembangkan bahan ajar, dan membantu guru dalam mempelajari karakteristik setiap siswanya. Jika perlu, kepala sekolah dapat mendatangkan supervisor dari luar sekolah yang lebih berkompeten dalam melakukan supervisi pendidikan (Maunah, 2017).
3. Memberi saran dan mengajak guru agar mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan diri di luar sekolah. Contoh dari kegiatan tersebut adalah pendidikan pra-jabatan maupun pembinaan dalam jabatan. Dengan mengikuti kegiatan tersebut, guru-guru diharapkan menguasai kemampuan keterampilan dengan baik, mampu mengembangkan keterampilan mengajar di sekolah, dan dapat melakukan proses pembelajaran secara cekatan dan efektif.

Minat masyarakat dapat diartikan sebagai ketertarikan masyarakat untuk memilih dan masuk serta menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan. Minat masyarakat terhadap sebuah lembaga pendidikan akan bergantung pada baik buruknya suatu lembaga. Jika lembaga pendidikan tersebut mempunyai citra yang buruk, maka masyarakat enggan untuk berpartisipasi dalam lembaga

tersebut. Sebaiknya, jika lembaga pendidikan mempunyai citra yang baik, maka masyarakat akan mempunyai minat untuk berpartisipasi dalam lembaga pendidikan tersebut. Hubungan yang baik kepada masyarakat dapat terlihat dari tujuan lembaga pendidikan yang baik. Jadi, pengawasan dan pembinaan guru atau SDM yang ada dapat mempengaruhi minat masyarakat dalam ikut serta di lembaga pendidikan tersebut.

Kesimpulan

Pengawasan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk meningkatkan minat masyarakat terhadap lembaga pendidikan islam. Pengawasan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengendalian, pembinaan, pengamatan pada seluruh kegiatan sumber daya manusia sesuai dengan peraturan dan teknis yang ada guna mencapai tujuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sedangkan pembinaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses memajukan, meningkatkan, menumbuhkan berbagai kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan islam. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kemampuan pendidik yaitu dengan mengadakan kunjungan kelas, observasi, membimbing guru dalam melaksanakan berbagai hal, rapat, diskusi, dan mengadakan penataran atau pembinaan di luar sekolah. Jika sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan islam dikatakan berkualitas, maka masyarakat akan menganggap

lembaga pendidikan tersebut adalah lembaga yang baik, sehingga dapat meningkatkan minat masyarakat untuk berpartisipasi ke dalam lembaga pendidikan islam tersebut.

Referensi

- Azwardi, Mutiara Ritonga, M. Khairul Nasari. 2021. Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Journal Educational Research and Social Studies. Vol. 2. No. 1. Januari.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Human Resource Management Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadari. 1997. Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung.
- Hakim, Abdul. 2014. Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Semarang: EF Press Digimedia.
- Kepala Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. 2019. Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019. Jakarta: Kemenag RI.
- Mashudi, Kojin. 2020. Telaah Tafsir Al-Muyassar Jilid 3 Juz: 11-15. Malang: Inteligensia Media.
- Maunah, Binti. 2017. Supervisi Pendidikan Islam: Teori dan Praktik. Yogyakarta: Kalimedia.
- Miftah. 2002. Pembinaan Organisasi: Proses Diagnosa. Jakarta: Raja Grafindo.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Saefullah. 2012. Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: Pustaka Setia.

- Shulhan, Muhammad. 2012. Supervisi Pendidikan (Teori dan Praktek dalam Mengembangkan SDM Guru. Surabaya: Acima Publishing.
- Siagian, Sondang P. 2001. Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, dan Strateginya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarifuddin. 2012. Inovasi Pendidikan: Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Zulkarnain, N. 2010. Manajemen Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan: Konsep. Fenomena dan Aplikasinya. Malang: UMM.