

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (DOSEN)
PENDIDIKAN BAHASA ARAB SEKOLAH TINGGI
BAHASA ARAB AR-RAAYAH SUKABUMI**

Yeni Prihatin Miftahul Jannah,¹ Nuril Mufidah,² Abdul Malik Karim Amrullah³

^{1,2,3}Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang
yenimiftahuljannah98@gmail.com, nurilmufidah86@uin-malang.ac.id,
zainababdulmalik@pai.uin-malang.ac.id

ABSTRACT

Arabic language human resource development management (lecturers) is an important field to study given the very important role of lecturers in the education system in higher education as stated in article 1 number 14 of 2005 concerning teachers and lecturers. This research aims to; a) describe human resources and their development, b) describe the management of Human Resources (Lecturers) at STIBA Ar-Raayah in the form of job analysis, lecturer selection and training. This study uses qualitative analysis techniques with stages; a) Data collection, b) Data editing, c) Data presentation, then d). Summarize Data. The results of this study are; 1) Human resource management is a process of planning, organizing, directing and controlling the workforce to achieve goals, 2) The job analysis process is used to collect information related to employee recruitment including job assignments, responsibilities, required skills, results, and work environment, while the selection of lecturers includes: a) Application files for prospective teaching staff, b) Written test results, c) IBT test results, d) Psychotest results, e) Interview results, f) Medical test results, and training includes; a) internal training and international training.

Keywords: Human Resource Management, Job Analysis, Employee Selection

ABSTRAK

Manajemen pengembangan sumber daya manusia (Dosen) bahasa Arab merupakan suatu bidang ilmu yang penting untuk dikaji mengingat peranan Dosen yang sangat penting dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi seperti yang tercantum pada pasal 1 nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Penelitian ini bertujuan untuk; a) mendeskripsikan sumber daya manusia dan peggembangannya, b) medeskripkikan manajemen Sumber Daya Manusia (Dosen) STIBA Ar-Raayah yang berupa analisis jabatan, seleksi dosen dan Pelatihan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif. dengan tahapan; a) Pengumpulan data, b) Editing Data, c) Sajian data, kemudian d). Menyimpulkan Data. Hasil dari penelitian ini adalah; 1) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja untuk mencapai tujuan, 2) Proses analisis jabatan digunakan untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan rekrutmen pegawai meliputi tugas jabatan, tanggung jawab, keterampilan yang dibutuhkan, hasil, dan lingkungan kerja, adapun seleksi Dosen meliputi: a) Berkas lamaran calon tenaga pendidik, b) Hasil tes tulis, c) Hasil tes IBT, d) Hasil psikotest, e) Hasil wawancara, f) Hasil tes kesehatan,dan pelatihan meliputi; a) pelatihan internal dan pelatihan Internasional.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Jabatan, Seleksi Pegawai

A. PENDAHULUAN

Dosen memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi (Sakban, Ifanaldi Nurmal, 2019), bukan hanya menyampaikan ilmu semata, melainkan juga sebagai seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian kepada masyarakat juga mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan serta membentuk watak bangsa melalui nilai dan norma yang berlaku (Asia, 2022), hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang menyatakan bahwa : Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Pemerintah RI, 2005).

Dengan tugas yang demikian Dosen diharuskan memiliki standarisasi dan kualifikasi akademik tertentu, kompetensi yang sangat memadai, dan memegang sertifikat sesuai dengan fungsinya (Presiden Republik Indonesia, 2005), atau sebagaimana dalam Peraturan perundang-undangan No.38 tahun 1992 pada pasal 31 yang menyatakan bahwa: Tenaga kependidikan memiliki kewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa, untuk itu dalam upaya mewujudkan sumberdaya Dosen yang berkualitas, profesional dalam bidangnya dan mampu memenuhi harapan publik diperlukan adanya manajemen SDM perguruan tinggi, adapun Fungsi manajemen SDM perguruan tinggi menurut castetter adalah planning, recruitment, selection, induction, appraisal, competition, continuity, security, bargaining, information (Augrah, 2022).

Menurut Khasanuddin parameter pengembangan sumber daya manusia dapat diukur menggunakan teori (Khasanuddin, 2011) : a) Produktivitas, b) Sikap dan perilaku, dan c) Hubungan. Dengan enam indikator sebagai berikut (Aisyah dkk, 2017) : a) Kualitas intelektual, meliputi pengetahuan dan keterampilan, b) Pendidikan, c) Memahami bidangnya, d) Kemampuan, e) semangat kerja dan f) perencanaan pengorganisasian. Parameter tersebut digunakan untuk mengetahui secara objektif kebutuhan manajemen SDM perguruan tinggi, seperti, bagaimana seorang dosen menjalankan kegiatan akademiknya sekaligus mengembangkan diri sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, seperti undang-undang pasal 1 nomor 14 tahun 2005 tentang fungsi dosen.

Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Arab Ar-Raayah (STIBA Ar-Raayah) Sukabumi merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang memfokuskan sumber daya manusianya

dalam inovasi dan sosialisasi bahasa Arab bagi masyarakat muslim di Indonesia. Untuk pemenuhan tujuan tersebut perguruan tinggi ini didukung oleh Dosen dari Timur Tengah dan Dosen dalam negeri yang telah lulus standarisasi serta peerapan interaksi edukasi STIBA Ar Raayah dilakukan secara penuh dengan bahasa Arab. Adapun visi perguruan Tinggi ini adalah mewujudkan Program Studi Unggul dan Berkualitas, serta Menjadi Lembaga Pendidikan Percontohan Penyelenggaraan Pendidikan Bahasa Arab di Indonesia Pada Tahun 2025, dengan Misi Penyelenggarakan Pendidikan dan Pembelajaran Bahasa Arab yang unggul, kompetitif dan Profesional Melakukan penelitian dan pengembangan teknologi pendidikan dan pembelajaran Bahasa Arab, serta Melakukan pemberdayaan masyarakat dalam bidang Bahasa Arab (mada wijaya, 2021)

Dalam rangka memaksimalkan Menjadi Lembaga Pendidikan Percontohan Penyelenggaraan Pendidikan Bahasa Arab di Indonesia Pada Tahun 2025 Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Arab Ar-Raayah memiliki 42 orang dosen yang berkompeten dalam bidang bahasa arab yang juga terbagi dalam bidang keahlian, jenjang pendidikan, serta jabatan akademik (fungsional), yang juga telah mendapatkan kepercayaan publik dibuktikan dengan adanya pengajaran di Universitas lain, adapun dari prestasi akademik mahasiswa dan mahasiswinya yang mampu mengalahkan qatar dan berapa negara arab lainnya dalam ajang kopetensi debat Internasioal di Malaysia tahun 2020, dan juga prestasi lain dibidang Bahasa Arab Nasional, mengingat usia perguruan tinggi ini yang terbilang masih muda yaitu tahun 2012 dengan segudang prestasi menggambarkan adanya manajemen yang cukup matang dan berpengalaman dalam mengembangkan pendidikan bahasa Arab (Huda, 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin mendeskripsikan manajemen sumberdaya manusia Bahasa Arab di sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Arab Ar-Raayah yang meliputi: 1) Analisis jabatan 2) seleksi dosen dan 3) Pelatihan.

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan, manajemen diacukan pada kata "to manage" dalam bahasa Inggris yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola (Yustiyawan, 2019). Secara umum manajemen bisa diartikan sebagai suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara, dan tindakan tertentu, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain, arti ini selaras dengan pedapat Mary Parker Follett yang mengatakan bahwa Management is the art of getting things done through people. Manajemen merupakan seni dalam mencapai tujuan melalui orang lain (Rokhmiyati,

2018). Definisi ini mengandung arti bahwa mereka yang melakukan praktik manajemen, harus bisa melakukan segenap upaya yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain dan menganggap upaya tersebut sebagai sebuah karya yang harus diselesaikan.

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu dengan demikian mempunyai ciri-ciri berikut (S. Komarudin & Dewi, 2018):

- a. Adanya kolektivitas atau adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih.
- b. Adanya kebersamaan kerja atau kerjasama dari kelompok tersebut.
- c. Adanya tindakan atau rangkaian kegiatan yang menjadi proses/usaha dalam mencapai tujuan bersama.
- d. Adanya tujuan yang ingin dicapai melalui usaha tersebut.

Manajemen menurut Drucker dalam prakteknya memiliki esensial filosofis yaitu (Muhammad Syaifullah, 2022).

- a. Manajemen adalah soal manusia, hal ini penting agar terjalin kerjasama sehingga dapat mencapai tujuan yang dimaksud, dengan membangun kekuatan orang-orang yang berbeda sehingga menjadi relevan, dan menutupi kekurangan.
- b. manajemen merupakan perkumpulan dari beragam orang dengan latarbelakang yang berbeda dengan satu tujuan.
- c. Pola penerapan manajemen berbeda dari suatu tempat ke tempat yang lain
- d. Berkomitmen tertentu pada tujuan, nilai, dan terus berkembang dengan perkembangan zaman, serta pandai membaca peluang.
- e. Mempererat komunikasi serta menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengelola sumber daya manusia, dalam berbagai hal meliputi; peranan, hubungan, fungsionalitas, hak dan kewajiban, serta keberadaan mereka secara umum dalam sebuah organisasi atau instansi, untuk mencapai tujuan (Rokhmiyati, 2018). Filippo 1996 menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian serta pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia, agar tercapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat (S. Komarudin & Dewi, 2018).

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja, dan merupakan ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3. Tujuan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

berdasarkan definisinya tujuan manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu (lilis sulastrri, 2014):

- a. Tujuan masyarakat (societal objective) yaitu bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan dapat memberikan manfaat serta menjawab tantangan-tantangan yang timbul di masyarakat.
- b. Tujuan organisasi (organizational objective) yaitu mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.
- c. Tujuan fungsi (functional objective) yaitu memelihara kontribusi setiap anggota agar melaksanakan tugasnya secara optimal.
- d. Tujuan personel (personel objective) yaitu terpenuhinya tujuan pribadi anggota dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya.

4. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Secara umum fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua, yaitu (lilis sulastrri, 2014):

- a. Fungsi manajerial, dalam praktik Manajemen Sumber Daya ini mencakup: a) Fungsi perencanaan *planning*, yaitu menyusun kebutuhan SDM yang berkaitan dengan penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. b) Fungsi pengorganisasian *staffing*, yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya yang menjadi dasar untuk penempatan anggota sesuai keahlian masing-masing. c) Fungsi pengarahan *directing*, yaitu menggerakkan anggota untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai tugasnya secara efektif dan efisien menuju ke arah yang diinginkan oleh organisasi dengan cara motivating, leading, communicating, dan deployment. d) Fungsi pembinaan *supervising*, yaitu fungsi untuk menjaga moral kerja dan komitmen personil terhadap organisasi, sehingga karyawan memiliki

- loyalitas dan dedikasi yang tinggi pada perusahaan dengan cara reward and punishment. e) Fungsi pengawasan *controlling*, yaitu untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.
- b. Fungsi operasional, mencakup: a) Fungsi pengadaan *procurement*, yaitu pemilihan anggota dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu meliputi penarikan (recruitment), seleksi (selection), orientasi dan pembekalan (orientation and induction), dan penempatan (placement). b) Fungsi pengembangan *development*, yaitu memperbaiki kapasitas produktif manusia agar lebih kompetitif dan unggul biasanya dilaksanakan melalui program pengembangan karier atau, serta pelaksanaan pendidikan dan latihan. c) Fungsi kompensasi *compensation*, yaitu menetapkan sistem remunerasi yang tepat sesuai dengan kontribusi masing-masing personil terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi melalui sistem pembayaran upah, gaji, dan manfaat lainnya. d) integrasi *integration*, yaitu Fungsi membangkitkan kesadaran personil bahwa mereka merupakan bagian terpenting dalam organisasi yang secara keseluruhan berfungsi untuk menciptakan komitmen dan rasa memiliki. e) Fungsi pemeliharaan *maintenance*, yaitu memelihara dan mempertahankan personil yang produktif agar setia terhadap organisasi. f) Fungsi pemutusan hubungan kerja *separation*, yaitu penetapan berakhirnya masa bakti personil dalam organisasi.

B. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Guba penelitian kualitatif (*naturalistic inquiry*) adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Sugiono, 2014). Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan “Manajemen pengembangan sumber daya manusia dosen pendidikan bahasa Arab Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Arab Ar-Raayah” yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan kemudian diolah, dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. dengan tahapan, adalah: 1) Pengumpulan data, 2) Editing Data, 3) Sajian data, kemudian 4). Menyimpulkan Data.

C. HASIL PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Dosen) STIBA Ar-Raayah

a. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan rekrutmen pegawai meliputi tugas jabatan, tanggung jawab, keterampilan yang dibutuhkan, hasil, dan lingkungan kerja, Menurut Mathis dan Jackson analisis jabatan merupakan cara sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi dan personal yang dipersyaratkan dalam jabatan dalam hubungannya dengan prestasi jabatan (Putri et al., 2021). Adapun Analisis jabatan dalam pengembangan Dosen di Stiba Ar-Raayah berfungsi untuk, a) Menetapkan dasar rasional pemberian mukafaah yang objektif, b) Menghapuskan persyaratan-persyaratan kerja yang dapat menyebabkan diskriminasi, c) Merencanakan kebutuhan SDM Dosen di waktu yang akan datang, d) Menentukan dasar-dasar dan kebutuhan penyelenggaraan latihan baik untuk dosen baru maupun lama, e) Menentukan standar-standar prestasi kerja yang realistic, dan f) Mempererat silaturahmi hubungan kerjasama antara Dosen (Huda, 2021).

b. Seleksi Dosen

Seleksi Dosen adalah suatu proses menemukan yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada, proses ini bertujuan agar terjaminnya seleksi penerimaan tenaga pendidik sehingga mempunyai mekanisme yang jelas, dapat diaplikasikan, terdokumentasi dengan baik, dan bersifat transparan (Winarso & Arribe, 2017). Adapun Pihak yang bertanggung jawab atas kelayakan seleksi adalah Mudir jamaah dibantu oleh ketua Kaprodi bidang pendidikan, dan bagian ketenagakerjaan Bahasa Arab di Stiba Ar-Raayah. Adapun dokumen pendukung calon tenaga pendidik meliputi: a) Berkas lamaran calon tenaga pendidik, b) Hasil tes tulis, c) Hasil tes IBT *Internet Based TOEFL*, d) Hasil psikotest, e) Hasil wawancara, f) Hasil tes kesehatan. kemudian pihak yang bersangkutan mengikuti prosedur sebagai berikut: a) bagian kepegawaian menerima berkas lamaran calon tenaga pendidik, b) Panitia seleksi memeriksa kelayakan berkas lamaran tersebut. apabila dinyatakan layak, maka akan dilakukan pemanggilan terhadap peserta seleksi untuk mengikuti proses seleksi tahap 1. yakni tes tulis yang berkaitan dengan jurusan, dan proses ini terus berlangsung bagi calon tenaga pendidik yang lolos di tahap 2, 3, 4 dan 5, c) Bagi peserta yang dinyatakan tidak lolos pada seleksi tes wawancara akan diberikan surat pemberitahuan dari sub bagian kepegawaian fakultas, dan d) Peserta seleksi

yang diterima sebagai tenaga pendidik di Stiba Ar-raayah adalah peserta seleksi yang memperoleh ranking tertinggi dari total score, e) penandatanganan kontrak (Huda, 2021).

c. Pelatihan

Selain dari seleksi yang ketat para pengajar diwajibkan untuk mengikuti pelatihan, Pelatihan merupakan hal yang wajib diikuti ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dosen yang diadakan secara teratur dan diikuti secara gratis. Pelaksanaan pelatihan tentu menjadi hal penting untuk membantu para dosen terus berkembang sesuai dengan visi dan misi Stiba Ar-raayah yaitu adalah mewujudkan Program Studi Unggul dan Berkualitas, serta Menjadi Lembaga Pendidikan Percontohan Penyelenggaraan Pendidikan Bahasa di Indonesia tahun 2025, dalam hal ini langkah-langkah yang di ambil oleh kampus adalah(Huda, 2021);

- 1) upgrade musyawarah bulanan, kegiatan ini menjadi kegiatan bulanan yang dipandu langsung oleh Dr.Abu Aiman Al-qomari yang merupakan doktor dibidang pendidikan bahasa arab dan juga Rektor Stiba Ar-Raayah Dr. Sirojul Huda Lc, M.Ag dan diikuti oleh seluruh dosen, tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengupgrade materi kegiatan belajar selama 1 bulan yang juga merupakan wadah untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengajaran.
- 2) seminar pelatihan mengajar secara langsung dengan penulisnya, kegiatan ini termasuk kedalam agenda tahunan yang diadakan di Stiba Ar-Raayah seperti seminar bersama Dr. Abdurrahman Bin Ibrahim Al-Fauzan, yang merupakan penulis dari buku pondasi yang di gunakan di Stiba Ar-Raayah.
- 3) Seminar dengan Dosen tamu dari beberapa universitas Internasional seperti Universitas Ummul Quro, universitas Al-Azhar Mesir dan beberapa Universitas lain, seminar ini merupakan agenda tahunan Stiba Ar-Raayah untuk memaksimalkan kualitas Dosen dalam pengajaran.
- 4) Pelatihan untuk memaksimalkan karya tulis ilmiah dosen, kegiatan program mingguan dosen yang bertujuan untuk menyebarkan manfaat secara luas.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja, dan merupakan suatu

disiplin ilmu tentang upaya manusia dalam memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Proses analisis jabatan di Stiba Ar-Raayah adalah: a) Menetapkan dasar rasional pemberian mukafaah secara objektif, b) Mencabut persyaratan kerja yang dapat menyebabkan diskriminasi, c) Merencanakan kebutuhan SDM Dosen di waktu yang akan datang, d) Menentukan dasar-dasar dan kebutuhan penyelenggaraan latihan baik untuk dosen baru maupun lama, e) Menentukan standar prestasi kerja yang realistic, dan f) Mempererat silaturahmi hubungan kerjasama antara Dosen.
3. Proses seleksi Pengajar meliputi: a) lampiran berkas lamaran calon tenaga pendidik, b) Hasil tes tertulis, c) Hasil tes IBT *Internet Based TOEFL*, d) Hasil psikotest, e) Hasil wawancara, f) Hasil tes kesehatan, kemudian pihak yang bersangkutan mengikuti prosedur sebagai berikut: a) bagian kepegawaian menerima berkas lamaran calon tenaga pendidik, b) Panitia seleksi memeriksa kelayakan berkas lamaran tersebut. apabila dinyatakan layak, maka akan dilakukan pemanggilan terhadap peserta seleksi untuk mengikuti proses seleksi tahap 1. yakni tes tulis yang berkaitan dengan jurusan, dan proses ini terus berlangsung bagi calon tenaga pendidik yang lolos di tahap 2, 3, 4 dan 5.
4. Semiar pelatihan Dosen Stiba Ar-Raayah terdiri dari; a) pelatihan internal meliputi; upgrade musyawarah bulanan bersama Rektor Stiba Ar-Raayah Dr. Sirojul Huda Lc, M.Ag, b) pelatihan Internasional seperti seminar bersama Dr. Abdurrahman Bin Ibrahim Al-Fauzan, yang merupakan penulis dari buku pondasi yang di gunakan di Stiba Ar-Raayah yaitu *Al-Arobiyyah Baina Yadaik*, Seminar dengan Dosen tamu dari beberapa universitas Internasional seperti Universitas Ummul Quro, universitas Al-Azhar Mesir dan beberapa Universitas lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah dkk. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja kariawan PDAM, Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi, Bisnis Dan Akutansi*, 4 (1), 131–135.
- Asia, H. N. (2022). *Manajemen Modern: Fungsi dan Penerapan Di Organisasi*. HR Note.
- Augrah, A. (2022). TIPOLOGI MANAJEMEN TRADISIONAL DAN MODERN DAN KLASIFIKASINYA DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal of Islamic Education : The Teacher of Civilization*, 3, 13.
- Huda, S. (2021). *wawancara mudir stiba ar-raayah pada 04 desember 2021*.
- Khasanuddin. (2011). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola koperasi*

Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak.

- Lilis Sulastri. (2014). manajemen sebuah pengantar, tokoh, teori dan praktek. In *lagood's* (p. 196).
- Mada Wijaya. (2021). *Katalog Stiba Ar-raayah*.
- Muhammad Syaifullah. (2022). manajemen sumber daya manusia bahasa arab. *Ihtimam*, 05, 76.
- Pemerintah RI. (2005). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Produk Hukum*.
- Presiden Republik Indonesia. (2005). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Produk Hukum*.
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(1).
- Rokhmiyati, S. (2018). KONSEP MENEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KELEMBAGAAN ISLAM. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 3(2). <https://doi.org/10.18326/inject.v3i2.231-252>
- S. Komarudin, Y. T., & Dewi, L. (2018). MENEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERPUSTAKAAN. *EduLib*, 2(2). <https://doi.org/10.17509/edulib.v2i2.10049>
- Sakban, Ifanaldi Nural, R. B. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal of Administration and Education Managemen*, 2(2598–5159), 98.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winarso, D., & Arribe, E. (2017). Seleksi Pegawai dan Dosen UMRI Berbasis E-Recruitment. *Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi Digital Zone*, 8(2).
- Yustiyawan, R. H. (2019). Penguatan Manajemen Pendidikan Dalam Mutu Pendidikan Tinggi Studi Kasus di STIE IBMT Surabaya. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.26740/jdmp.v4n1.p1-10>