

## Implementasi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Tadika Brilliant BUDS Edukids Malaysia

Runi Ananda<sup>1</sup>, Isra Hayati<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
runinnd086@gmail.com <sup>1</sup>; israhayati@umsu.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*The study aims to determine the implementation of human resource management at Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia in making efforts to improve the quality of education and the effectiveness of human resource management in the future. Aspects of human resource management at Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia include the recruitment process, selection, orientation, performance management, and compensation. The method used in this study is a descriptive approach that is included in the qualitative category. The data sources obtained consist of primary data, such as the results of interviews with respondents, as well as secondary data including research journals, books, and documentation. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that effective human resource management makes a significant contribution to improving the quality of education and child involvement. However, challenges such as limited resources must be overcome to achieve optimal results. Research can add valuable insight for Tadika managers in formulating better human resource management strategies to support the development of early childhood education.*

**Keywords:** Human Resource Management, Planning, Recruitment

### **ABSTRAK**

Penelitian memiliki tujuan untuk Memahami penerapan pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Pada Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan serta efektivitas pengelolaan manajemen sumber daya manusia di masa depan, diperlukan strategi yang adaptif dan inovatif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan tenaga kerja, serta dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks di Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia meliputi proses rekrutmen, seleksi, orientasi, manajemen kinerja, dan pemberian kompensasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan pendekatan deskriptif yang termasuk dalam kategori kualitatif. Sumber data yang diperoleh terdiri dari data primer, seperti hasil pada wawancara dengan responden, serta data sekunder yang mencakup jurnal penelitian, buku, dan dokumentasi. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta keterlibatan anak. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya harus diatasi untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian dapat menambah wawasan yang berharga bagi pengelola Tadika dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih baik untuk mendukung perkembangan pendidikan anak usia dini.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan, Rekrutmen

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, tingginya persaingan mendorong terjadinya transformasi di berbagai sektor, mengakibatkan banyak organisasi beralih dari pendekatan tradisional menuju sistem yang lebih modern. Situasi ini membutuhkan persiapan yang matang dan terukur. Fokus utama dalam menghadapi perubahan ini adalah pengembangan SDM berkualitas yang memiliki kompetensi sesuai tuntutan zaman. Peningkatan kinerja SDM menjadi krusial dalam upaya memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat, yang harus dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan publik. Para manajer organisasi atau lembaga perlu menerapkan strategi efektif agar program-program dapat terlaksana sesuai perencanaan. Hal ini mencakup perencanaan yang sistematis, pengawasan berkelanjutan, evaluasi berkala, serta penyesuaian strategi berdasarkan kondisi yang berkembang (Citraningsih & Adzkiyya Dzikrina, 2023).

Pendidikan memiliki keterkaitan yang erat dengan manajemen, yang dapat dilihat dari definisi umumnya. Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha yang dirancang secara sengaja dan sistematis untuk membangun lingkungan serta proses pembelajaran, sehingga peserta didik dapat mengembangkan kemampuan mereka secara efektif. Tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi individu secara menyeluruh, tidak hanya dari segi intelektual, tetapi juga spiritual, emosional, dan keterampilan praktis, agar mereka dapat memberikan kontribusi positif bagi diri mereka sendiri, lingkungan sosial, serta pembangunan bangsa dan negara (UU No. 20 Tahun 2003). Maka dengan itu, pendidikan mudah dipahami sebagai suatu usaha yang terstruktur dengan tujuan tertentu, yang mencerminkan fungsi dan prinsip-prinsip manajemen (Nuraeni, 2019).

Manajemen sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi karena merupakan kombinasi antara seni dan ilmu dalam melaksanakan tugas melalui Proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, motivasi, komunikasi, serta pengambilan keputusan yang dilakukan secara bersama-sama guna mencapai tujuan. Hal yang sama berlaku bagi lembaga pendidikan, di mana manajemen yang efektif akan memungkinkan lembaga tersebut berkembang secara maksimal. Menurut Hasibuan (2017), Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun lainnya, secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi tertentu. Dengan kata lain, manajemen merupakan bidang ilmu yang sangat penting sebagai bekal bagi seseorang untuk menjadi pemimpin yang efektif di perusahaan atau organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini tetap menjadi fokus utama bagi organisasi atau perusahaan yang ingin terus bertahan. SDM memegang peranan vital dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan factor utama yang menentukan keberhasilan operasional suatu organisasi. Meskipun organisasi memiliki banyak sumber daya dan fasilitas lainnya, tanpa didukung oleh SDM yang

kompeten kegiatan organisasi tidak akan berjalan secara optimal. Perusahaan perlu memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM berkualitas tinggi seiring dengan perubahan yang terjadi di lingkungan. pada era globalisasi saat ini, persaingan antar negara, lembaga, dan individu semakin ketat dan kompetitif. Sumber daya manusia yang unggul menjadi satu-satunya faktor yang memungkinkan seseorang atau organisasi untuk berkontribusi dan berperan dalam masyarakat global (Indah Sari, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dan strategis bagi keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. MSDM merupakan salah satu bagian integral dari manajemen secara keseluruhan yang mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Semakin disadari pentingnya SDM dalam konteks manajemen. MSDM secara sistematis menggabungkan berbagai penelitian dan pengalaman di bidang SDM untuk membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif. Dengan mengelola SDM dengan tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya (AKILAH, 2018).

Tadika Brilliant Buds Edukids merupakan lembaga pendidikan anak usia dini berlokasi di Jalan Pulau Angsa Malaysia. Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia Sebuah institusi pendidikan anak usia dini yang beroperasi di Malaysia. Tadika ini menawarkan program pendidikan untuk kanak-kanak usia pra-sekolah, dengan fokus kepada perkembangan akademik, sosial, dan kemahiran hidup. Program yang disediakan mungkin melibatkan kurikulum yang direka khas untuk membolehkan kanak-kanak mengembangkan potensi mereka secara menyeluruh melalui aktiviti pembelajaran yang menyeronokkan dan interaktif.

Pada penelitian ini peneliti melakukan survei awal berupa wawancara dengan pengurus yayasan Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia yang ditemukan adanya kekurangan sumber daya manusia dalam pengajaran murid-murid Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis penerapan pengelolaan manajemen sumber daya manusia. pada Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia. Dengan mengimplementasikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan tambahan referensi yang berguna bagi pembelajaran serta penelitian-penelitian selanjutnya di masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian. Dan dasar teoritisnya menggunakan pendekatan fenomenologis yang menjelaskan pengalaman subjektif individu terkait dengan orang yang mengalaminya. Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan responden. Sementara data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari

jurnal penelitian, buku, dan dokumentasi. Dengan mengombinasikan data primer dan sekunder, diharapkan penelitian ini dapat memperoleh pemahaman yang utuh dan komprehensif tentang implementasi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia.

Pada penelitian di lakukan observasi (pengamatan) terhadap Tadika yang berada di wilayah Shah Alam Malaysia pada Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia. Penelitian ini memerlukan waktu kurang lebih selama tiga bulan, yaitu pada bulan Agustus sampai bulan Oktober 2024. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada ketua yayasan Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Selanjutnya Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan klarifikasi. Kemudian tahap akhir ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan memiliki kaitan yang erat dengan konsep manajemen secara umum. Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris *management*, yang berasal dari kata kerja *to manage*, yang berarti mengatur atau mengelola. Kata *manage* sendiri berasal dari bahasa Italia *managio*, yang diserap dari bahasa Latin *managiare*. Sementara itu, *managiare* berakar dari kata Latin *manus*, yang berarti tangan. Ini menunjukkan bahwa manajemen berhubungan dengan aktivitas pengelolaan atau peraturan menggunakan tangan dan pikiran. Menurut pendapat Andrew F. Sikukula (Dalam (Syamsuddin, 2017) Mengemukakan bahwa manajemen, secara umum, berkaitan dengan serangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, motivasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan, yang merupakan bagian dari operasional setiap organisasi. Kegiatan-kegiatan ini bertujuan untuk mengoordinasikan SDM perusahaan agar dapat menghasilkan barang atau jasa dengan efisien. Menurut Gary Dessler (2017) (Dalam (Angelina Sofya Friscila, S.T., 2024) manajemen SDM adalah proses pengelolaan individu dari sebuah organisasi atau kelompok kerja yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas terkait dengan perekrutan, pengembangan, evaluasi, serta pemberian imbalan untuk memastikan efektivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai targetnya secara efektif dan efisien.

Simamora mendefinisikan bahwa manajemen SDM merupakan penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian imbalan, serta pengelolaan individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi atau kelompok kerja (Paud et al., 2019). Berdasarkan berbagai pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM

merupakan proses perencanaan dan pengelolaan aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan SDM agar dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pada wawancara yang dilakukan dengan responden penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM pada sekolah dini ini sudah dirancanag terstruktur dan berfokus pada pengembangan karyawan serta kualitas pendidikan yang baik untuk sekolah kedepannya.

Perencanaan manajemen SDM merupakan suatu kegiatan proses untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan dalam sebuah organisasi, serta bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan yang ada. Tujuan yang utama dari perencanaan merupakan memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, kualitas, dan keterampilan SDM yang tepat untuk mencapai tujuan jangka pendek dan panjangnya. Untuk membuat manajemen sumber daya manusia itu lebih baik, maka perlu dilakukannya pengelolaan yang efektif dan efisien (Marnis & Priyono, 2008). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu di Pondok Pesantren Imam Muslim Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan bahwa manajemen SDM telah digunakan untuk meningkatkan kemampuan guru dan karyawan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dan evaluasi (Riduwan et al., 2023).

### **Prinsip-prinsip Islam dalam Pengelolaan Manajemen Sumber daya Manusia**

Prinsip-prinsip manajemen SDM berbasis Islam mendefinisikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia (Pangestu & Hayati, 2023). Prinsip-prinsip islam yang dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Keadilan dan manajemen sumber daya manusia harus dikelola secara adil dan merata tanpa memperhitungkan agama, suku, ras, jenis kelamin, atau latar belakang sosial seseorang.
2. Manajemen sumber daya manusia harus berfokus pada optimalisasi potensi manusia dari segi spiritual dan material.
3. Pengelolaan sumber daya manusia seharusnya dilakukan dengan tulus tanpa mengharapkan imbalan apapun.
4. Manajemen sumber daya manusia harus dijalankan dengan kerja sama dan saling membantu, baik antar karyawan maupun antara manajemen dan karyawan. Penjelasan tersebut penulis menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip manajemen SDM harus dilakukan dengan secara adil, tulus, saling membantu agar kerja yang dijalankan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada tadika prinsip-prinsip islam dalam pengelolaan manajemen SDM sesuai dengan konteks pendidikan dan nilai-nilai islam, yang mengutamakan keadilan, transparansi, pengembangan kompetensi, serta

kalaborasi antara pengajar dan orang tua dalam menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan menanamkan nilai islam sebagai pandangan hidup anak.

Dalam pandangan Islam, manajemen SDM mencakup serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian imbalan, serta pengawasan terhadap SDM dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. (Gustinaningsih & Safwandy Nugraha, 2023)

### **Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan**

Berikut ini adalah beberapa konsep kunci dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia:

#### **1. Rekrutmen**

Rekrutmen karyawan adalah proses yang dijalankan oleh organisasi untuk menarik calon karyawan yang lebih banyak. Proses ini meliputi identifikasi dan penilaian sumber daya yang dapat diperoleh, penentuan kebutuhan tenaga kerja, seleksi, penempatan, dan orientasi. Tujuan dari rekrutmen adalah memastikan organisasi memiliki jumlah karyawan yang cukup sehingga manajemen dapat menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. Aktivitas rekrutmen selalu berhubungan dengan rencana tenaga kerja yang telah disusun sebelumnya, sehingga apa yang dilakukan dalam proses rekrutmen harus sejalan dengan kebutuhan tenaga kerja, seperti waktu, jumlah, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Pengumuman lowongan pekerjaan disebarkan setelah persiapan selesai melalui berbagai media seperti brosur, siaran radio, dan surat kabar. (Lagiono, Afif Ansori, 2022).

#### **2. Seleksi**

Seleksi merupakan proses untuk mencari dan memilih kandidat yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk posisi yang sesuai. Perencanaan seleksi sangat krusial karena berdampak pada kualitas karyawan yang akan bergabung dengan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan tenaga kerja, manajemen personalia, analisis sumber daya manusia, kesempatan kerja yang setara, kompensasi dan tunjangan, serta aspek keselamatan, kesehatan, dan hubungan ketenagakerjaan (Faktornya, 2023).

#### **3. Orientasi**

Orientasi bertujuan untuk membantu karyawan baru yang telah lulus seleksi dalam memahami pekerjaan mereka serta perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, beberapa orang berpendapat bahwa orientasi adalah proses memberikan pemahaman kepada peserta mengenai semua hal yang

terkait dengan pelatihan yang sedang berlangsung. Proses orientasi, yang juga dikenal sebagai induksi, melibatkan pengenalan karyawan dengan pekerjaan mereka, organisasi, serta rekan-rekan kerja lainnya. Setiap karyawan yang baru bergabung membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, dan proses orientasi berfungsi untuk mengenalkan mereka pada kondisi serta suasana di tempat kerja tersebut (Nuraeni, 2019).

#### 4. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan Suatu pendekatan dalam pengelolaan sumber daya yang fokus pada aspek kinerja serta komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan, dengan tujuan untuk mencapai visi bersama dan menerapkan pendekatan terintegrasi dalam meraih tujuan organisasi (Nursam, 2017).

#### 5. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan biaya dan tunjangan yang diberikan sebagai insentif kepada setiap perusahaan. Perusahaan berharap bahwa biaya dan tunjangan kompensasi ini akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini akan menjamin perusahaan memperoleh keuntungan yang stabil serta mendorong karyawan untuk mencapai target bulanan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu factor penting yang harus diperhatikan guna meningkatkan produktifitas karyawan. Mengingat tuntutan hidup yang semakin meningkat, memberikan kompensasi yang sebanding dengan prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan perusahaan (Lucky et al., 2022).

Berdasarkan hasil pada wawancara yang sudah penulis lakukan dengan responden penelitian bahwa implementasi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada tadika Brilliant Buds Edukids Malaysia ini merekrut staf/ guru dengan pendidikan Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM), Diploma, atau Degree. Aktivitas dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di tadika dimulai dengan proses rekrutmen, seleksi, orientasi, manajemen kinerja, dan pemberian kompensasi. Tadika ini mempunyai struktur organisasi seperti organisasi penerus yang bertanggung jawab yang mengelola suatu mesyuarat, pengurusan ahli lembaga pengelola *finance* individu bertanggung jawab pada tata kelola keuangan agar produktifitas, guru besar seseorang yang mengembangkan program dan mengatur manajemen sekolah, guru-guru pembantu seseorang yang bertugas menjalankan proses pembelajaran didalam kelas.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia harus sangat diperhatikan agar dapat membantu proses perekrutan karyawan. aktivitas ini dapat mencakup berbagai kegiatan, seperti memberikan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses rekrutmen, kemudian menjalankan proses kompensasi karyawan dan

berupaya meningkatkan kinerja dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan (Amelia Ayu Rezika et al., 2020).

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian tentang pengelolaan manajemen SDM di Tadika melihat bahwa penerapan manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan keterlibatan anak. Proses rekrutmen, seleksi, orientasi, manajemen kinerja, dan pemberian kompensasi di tadika sudah berjalan dengan cukup baik, meskipun masih ada beberapa tantangan, seperti terbatasnya jumlah tenaga pengajar dan variasi karakteristik siswa. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajemen SDM yang terencana untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal dan perlunya perbaikan berkelanjutan dalam praktik pengelolaan SDM guna mendukung perkembangan anak usia dini dengan lebih baik.

Saran dari peneliti ini diharapkan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di tadika dapat berjalan lebih efektif sehingga dapat memberikan kualitas pendidikan yang baik kepada anak-anak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Amelia Ayu Rezika, Anggina Situmorang, Aril Indra Dwinanda, Asep Dani, & Adang Djatnika Effendi. (2020). AKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PELAKSANAAN REKRUTMEN, KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i1.103>
- Angelina Sofya Friscila, S.T., M. . (2024). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENINGKATKAN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI*.
- Citraningsih, D., & Adzkiyya Dzikrina, N. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bina Anak Sholeh (Bias) Boarding School Yogyakarta. *Annadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 38–50. <https://doi.org/10.55799/annadzir.v1i01.242>
- Faktornya, K. D. A. N. (2023). *Proses Rekrutmen Dan Seleksi : Potensi*. 12(2), 57–64.
- Gustinaningsih, G., & Safwandy Nugraha, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2100–2113. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.313>
- Indah Sari, N. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). *DINAMIS-Journal of Islamic Management And Bussines*, 1(1), 10–17.

Lagiono, Afif Ansori, E. E. (2022). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur. *Unisan Jurnal*, 1(3), 1–7. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/download/544/344>

Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>

Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, 3(36), 1.

Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>

Pangestu, M. F., & Hayati, I. (2023). Implementation of Islamic-Based Human Resource Management: An Analysis of Islamic Education Institutions in Thailand. *Al-Fikru: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 273–283. <https://doi.org/10.51672/alfikru.v17i2.235>

Paud, D. I., Bunda, P., & Metro, K. (2019). *Era Margaretha Implementasi Manajemen...* 03(01), 98–110.

Riduwan, M., Khair, D., & Lestari, S. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Imam Muslim Kecamatan Sei Rampah. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(04), 436–445. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

Syamsuddin. (2017). *PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN*.