

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA; PENDEKATAN HUMANISME ETHIC

Ahmad Zarkasyi

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Miftahul Ulum Lumajang
zarkazee@gmail.com

Abstract

The data is published by the world economic forum's global competitiveness report 2014-2015. Stated that human resources in ASEAN member states have not reached the top ten yet. Malaysia and Indonesia are the largest Moslem country which has more responsibility in human resources competency development. Prof. Syed Muhammad Naquib Al-Attas diagnoses that the lack of human resources competition due to there is no good attitude of Islam within the Islamic ummah against sciences. This article offers the concept of human resources development by using a humanism sufistik approach. Humanism focuses award and the development potential of human nature, so manifest psychologically stable growth to the level of self – actualization. Sufi enhance the role of moral and psychological motivated by value al fadilah kammal an-nafs based on Islam. Sufistik humanism implies that the translation of humanizing meaning it must always be related to theological moral manners. By this approach, the expected Moslem human resources are able to competitive until becoming the leader who is not only in ASEAN but also on the scale of international.

Keywords: *Pengembangan SDM, Humanisme, Sufistik*

Pendahuluan

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengembangan kompetensi sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departement (HRD).¹

Mengelola HRD di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Karenanya, pelbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya HRD yang berkualitas. Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas HRD-nya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan dapat menjadi sentral penyuplai sumber daya bagi departemen lainnya.

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba kompetitif dan transformasi sosial yang sangat cepat seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang di dalamnya memerlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas HRD yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lain bahwa HRD yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen pengembangan yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya.

Dalam laporan yang dipublish oleh the World Economic Forum's Global Competitiveness Report 2014-2015, disebutkan:

“The five largest ASEAN economies: Malaysia, Thailand, Indonesia, the Philippines and Vietnam, have all been improving fast and feature in the top half of the field. But only one, Malaysia, makes it into

¹ Wexley, K.N., and G.P. Latham, *Developing and Training Human Resources in Organizations*, (New York, Harper Collins Publishers Inc., 1991), 91

the world top 20". The World Economic Forum ranking, the most comprehensive assessment of national competitiveness, scores a dozen drivers of competitiveness including education, market efficiency, infrastructure, technology and macroeconomics.²

Perguruan tinggi Islam sebagai institusi yang membidani kelahiran sumber daya intelektual yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan memproduksi, mengkonstruksi dan merevitalisasi paradigma sumber daya manusia dilaksanakan agar mereka memiliki perspektif kognisi, afeksi dan konasi yang baik di mata masyarakat sebagai bekal kehidupannya tentu tidak mudah.

Masalah kualitas pendidikan merupakan masalah yang tidak berdiri sendiri dan dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Salah satu faktor yang memiliki andil besar adalah sumber daya manusia pendidikan. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangatlah penting dan menjadi hal utama yang harus mendapat perhatian serius dari semua pemangku kepentingan (*stake holder*). Artinya, jika mutu pendidikan ingin mencapai tingkat pencapaian terbaik maka sumber daya manusia harus ditingkatkan.

Secara kasat mata kualitas Pendidikan Islam hingga sekarang-pun masih mengalami persoalan yang mendasar, yaitu persoalan mengenai sumber daya manusia yang belum optimal mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Salah satu persoalan yang dihadapi dunia pendidikan Islam adalah profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang masih jauh dari harapan. Mulyasa berpendapat, jika Lembaga pendidikan Islam ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, kreativitas, moral, serta spiritualitsnya.³

² <https://www.weforum.org/agenda/2015/04/which-asean-country-is-the-most-competitive/> akses 02 Januari 2016

³ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 3

William James menjelaskan ada empat tingkatan unsur *self* yang membutuhkan pengembangan. Baginya “*self* ialah esensi kepribadian yang dilihat dari dalam” yaitu: 1) *Material self*, meliputi tubuh dan jasmani. 2) *Social self*, yakni kesadaran adanya relasi antar individu didalam kehidupan manusia. 3) *Spiritual self*, yang berfungsi menyatakan setiap kecenderungan-kecenderungan yang tidak selaras. 4) *The self of selves*, yakni kesadaran diri sendiri.⁴

Dalam usaha pengembangan HRD di Perguruan Tinggi Islam, maka perlu kiranya memperhatikan empat unsur *Self* dengan pendekatan suatu disiplin ilmu yang saat ini banyak digandrungi ilmuan karena khazanah keilmuannya yang telah banyak mewarnai kehidupan sosial budaya masyarakat muslim, terutama di saat-saat pertumbuhan dan perkembangan peradaban Islam. Disiplin tersebut adalah *Humanisme Sufistik*. Humanisme memfokuskan penghargaan dan pengembangan potensi kodrat manusia, agar terwujud pertumbuhan psikologis yang stabil hingga tingkat aktualisasi diri. Sufistik berperan menyempurnakan moral dan psikologis yang termetamotivasi oleh nilai-nilai *al fadilah wa kamal nafs* berbasis Islam. Humanisme sufistik mengandung pengertian bahwa makna penjabaran memanusiakan manusia itu harus selalu terkait secara adab moral teologis.⁵

Tulisan ini menawarkan konsep manajemen pengembangan sumber daya manusia menggunakan pendekatan humanis sufistik sebagai upaya menjadikan kualitas lembaga pendidikan Islam dapat bersaing dalam skala Internatioal.

Human Resources Development : Sebuah Tinjauan Ontologi.

Wherther and Davis, menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam konteks manajemen adalah “*people who are ready, willing,*

⁴ William James, *The Principles of Psychology*. (New York: Dover Publications, 1980), 161

⁵ Samsul Nizar, dkk. *Pendidikan Islam*. (Bandung: Amani Pers, 2002), 31

and able to contribute to organizational goals.”⁶ Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan.

Ardiansyah dalam makalahnya yang berjudul “*Hakikat Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, mengutip pendapat Papayungan mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Selanjutnya Ardiansyah juga mengutip pendapat Payaman J. Simanjuntak, yang berpendapat bahwa sumber daya manusia mengandung dua pengertian: (1) sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa, (2) sumber daya manusia adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.⁷

Schermerhor dalam Harijany memaparkan bahwa pengembangan HRD merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.⁸ Sedangkan Mulyati, yang mengutip pendapat Mondy, Noe, dan Premeaux menyatakan bahwa pengembangan HRD meliputi: (1) pelatihan (*training*), (2) pengembangan (*development*), (3) pengembangan karir (*career development*), dan (4) penilaian kinerja (*performance appraisal*).⁹

⁶ “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan”. *Makalah*. <http://uharsputra.wordpress.com>, akses 02 Januari 2016.

⁷ M. Asrori Ardiansyah, “*Hakikat Pengembangan Sumber Daya Manusia*” 2001. 31

⁸ Eny Harijany, “Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Iklim Sekolah dan Dampaknya Pada Kefektifan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: Survei Pada Guru di Lingkungan SD Negeri Terakreditasi A Kota Surabaya”. *Tesis*. (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2012), 22

⁹ Deti Mulyati, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu”. *Disertasi*. (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2012), 46

Pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang dirancang memberikan kesempatan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. Pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal dan reuiv periodik dan evaluasi kinerja individu atau tim.¹⁰

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang.

Human Resources Development : Sebuah Tinjauan History

Secara historis, perkembangan pemikiran tentang MHRD tidak terlepas dari perkembangan pemikiran manajemen secara umum, dimulai dari *gerakan manajemen ilmiah (dengan pendekatan mekanis)* yang banyak didominasi oleh pemikiran dari F.W. Taylor. Pandangan-pandangan yang muncul berkaitan dengan HRD dalam era tersebut adalah : HRD sebagai salah satu faktor produksi yang dipacu untuk bekerja lebih produktif seperti mesin; Bekerja sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan; Kondisi di atas memunculkan : pengangguran, tidak adanya jaminan dalam bekerja, berkurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan, dan tumbuhnya serikat pekerja.

¹⁰ Deti Mulyati, "Manajemen Pengembangan...", Ibid., 47

Gerakan *human relation* (dengan pendekatan paternalis), era ini ditandai dengan adanya pemikiran tentang peran HRD terhadap kemajuan organisasi. Pandangan-pandangan yang muncul adalah, HRD harus dilindungi dan disayangi, tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka tapi juga sebagai pemilik perusahaan; Mulai disediakan pelbagai fasilitas pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti tempat ibadah, tempat istirahat, jaminan kesehatan, kantin, perumahan, dan sebagainya sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap tingkat kesejahteraan karyawan.

Gerakan kontemporer di era ini dengan pendekatan sistem sosial, pemikiran tentang pentingnya peran HRD dan perlunya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan serta kepastian dalam bekerja semakin berkembang. Pandangan-pandangan yang muncul bahwa : Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kontribusi HRD; Munculnya teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1940-an) sebagai landasan motivasi individu menjadi pendorong adanya pemikiran tentang perlunya memotivasi HRD dengan melihat tingkat kebutuhan yang dimilikinya.

Dari sejarah pengembangan sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa pemahaman pengembangan sumber daya manusia di zaman ini masih melihat manusia adalah makhluk yang hanya dilihat sebagai mesin pembantu produksi barang dan jasa. Sedangkan Islam sebagai agama yang meyakini akan adanya dua dimensi tugas manusia yakni *ḥablun minannâs* (hubungan manusia dengan manusia) dan *ḥablun minallâh* (hubungan manusia dengan Allah). Kedua dimensi tersebut merupakan potensi yang harus dikembangkan dengan pendekatan *Humanisme* dan *Sufistik*.

Humanisme dalam pandangan Islam harus dipahami sebagai suatu konsep dasar kemanusiaan yang tidak berdiri dalam posisi bebas. Hal ini mengandung pengertian bahwa makna penjabaran memanusiaikan manusia itu harus selalu terkait secara teologis. Dalam konteks inilah Alquran memandang manusia sebagai wakil

Allah di muka bumi, untuk memfungsikan ke-*khalifah*-annya Allah telah melengkapi manusia dengan intelektual dan spiritual.¹¹

Manusia memiliki kapasitas kemampuan dan pengetahuan untuk memilih, karena itu kebebasan merupakan pemberian Allah yang paling penting dalam upaya mewujudkan fungsi kekhalifahannya untuk pengembangan dan keutuhan kepribadian, diperlukan banyak pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang sifat-sifat psikologis manusia dan motif-motif nafsu dengan segala akibatnya. Sebab melalui pengalaman dalam bentuk latihan dan pengendalian kejiwaan, serta pengetahuan tentang pelbagai penyakit batiniah dan pendorongnya, kualitas kepribadian dapat diketahui dan kemudian diupayakan pengembangannya.

Penjelasan tersebut diperkuat dengan pendapat Al Gazali yang menyatakan bahwa suasana batin yang kondusif dalam keadaan sempurna dan bersih akan memunculkan tingkah laku psikologis yang baik dan positif.¹²

Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia : Tinjauan Epistemologi

Langkah awal dari pengembangan sumber daya manusia adalah diawali dengan perencanaan sumber daya manusia, mengidentifikasi kemampuan dan kapasitas yang diperlukan, Perencanaan Suksesi, Penilaian Kebutuhan Pengembangan, Perencanaan Pengembangan, Pendekatan Pengembangan, dan Evaluasi Keberhasilan Pengembangan. Gambar di bawah ini, menggambarkan proses pengembangan sumber daya manusia.

¹¹ Hassan Hanafi dkk, *Islam dan Humanisme: Aktualisasi Humanisme di Tengah Krisis Humanisme Universal* (Semarang: IAIN Walisongo, 2007), IX.

¹² Al-Gazali, *Altizan al 'Amal*, (Beirut, Dar al Kutub al 'Ilmiyyat, 1989), 70

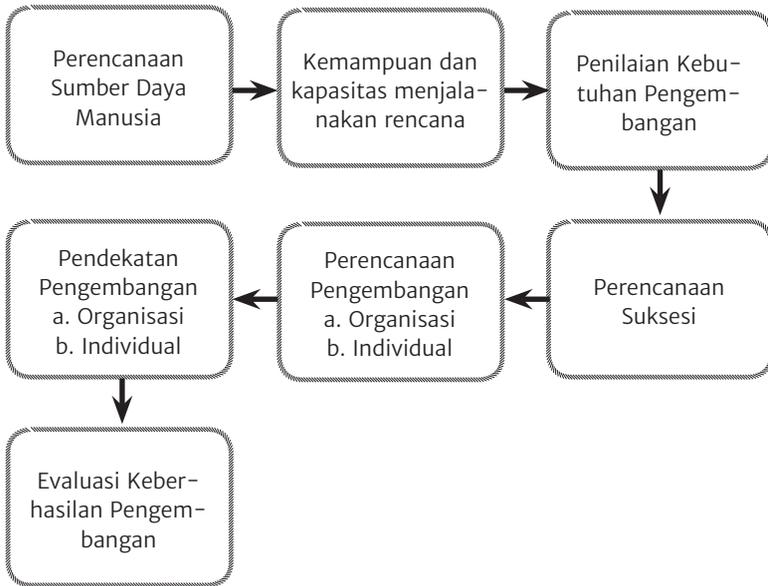


Figure 1. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dalam Organisasi (Sumber: Robert L. Mathis dan John H. Jackson).¹³

Pengembangan sumber daya manusia harus dimulai dengan rencana pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi. Perencanaan berkaitan dengan analisis, ramalan, dan identifikasi dari kebutuhan akan sumber daya manusianya. Gambar di atas menggambarkan proses pengembangan sumber daya manusia. Gambar tersebut menunjukkan, perencanaan sumber daya manusia dengan pertama-tama mengidentifikasi kemampuan dan kapasitas yang diperlukan. Kapasitas seperti itu dapat memengaruhi perencanaan di masa yang akan datang. Keputusan-keputusan di dalam organisasi memengaruhi dan dipengaruhi oleh penilaian terhadap kebutuhan pengembangan di dalam

¹³ Robert L. Mathis dan John J. Jackson, *Human Resource Manajemen, 9th Edition*, diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, (Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2002), 48

organisasi. Dua kategori perencanaan pengembangan (organisasi dan individual) ini mengikuti penilaian kebutuhan pengembangan. Pada akhirnya keberhasilan dari proses pengembangan harus dievaluasi.

Pengembangan Sumber daya manusia: Humanisme Sufistik.

Dalam kajian sufistik, salah satu persoalan terpenting di dalamnya adalah memperbaiki *akhlak madzmûmah* menjadi *akhlak mahmûdah*. Dengan akhlak tersebut seseorang akan mampu melakukan manajemen dirinya dengan baik, mampu hidup dan berhubungan dengan orang lain secara baik, dan mampu berhubungan baik secara vertikal (Ilahiyyah).

Dari akhlak inilah sebenarnya kepribadian seseorang akan muncul dan berkembang dengan baik. Karenanya pembentukan akhlak ini menjadi suatu hal yang sangat penting dan tidak bisa dinomorduakan penanganannya. Kiranya benarlah sebagaimana yang di katakan oleh Rasulullah SAW “*Sesungguhnya aku diutus, untuk menyempurnakan akhlakul karimah*”, karena ternyata cakupan dan fungsi dari adanya kesempurnaan akhlak tersebut sangatlah besar. Salah satunya adalah dalam pembentukan kepribadian.

1. At-Takhalliyah

Istilah *takhalli* mempunyai arti membersihkan diri dari sifat-sifat tercela. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang pasti mempunyai potensi untuk berbuat kejelekan (sifat tercela), karena setiap orang mempunyai hawa nafsu. Yang terpenting adalah bagaimana seseorang dapat melakukan manajemen terhadap hawa nafsunya tersebut serta mengganti sifat yang tercela menjadi sifat yang terpuji.¹⁴

Apapun sifat-sifat tercela itu perlu diberantas atau dihilangkan dari jiwa manusia di antaranya adalah sifat tercela yang berasal dari batin, contohnya *hasad* (iri hati), *naqad* (dengki atau benci), *su'udzhan* (buruk sangka), *kibir* (sombong), *ujub* (merasa

¹⁴ Yahya, Muhammad. *Miftahul Janah*. (Malang: LP3MH, tt), 71

sempurna dari orang lain), *riya'* (memamerkan kelebihan), *sama'* (cari nama atau kemasyhuran), *bakhil* (kikir), *ḥubbul māl* (cinta harta yang berlebihan), *namimah* (berbicara di belakang orang).¹⁵

Adapun sifat yang tercela yang merupakan maksiat lahir, ialah segala perbuatan yang dikerjakan oleh anggota badan manusia yang merusak orang lain atau dirinya sendiri, sehingga membawa pengorbanan pada kerusakan harta benda, tingkah laku, pikiran dan perasaan, misalnya merusak jalan raya, mencuri, merampok, membuat gaduh dan lain sebagainya.

Sifat-sifat dan tindakan yang tercela itulah yang akan mengakibatkan seseorang tidak mempunyai kepribadian yang berkualitas, atau dengan kata lain tidak memiliki kecerdasan emosional, apalagi kecerdasan spiritual. Karena dengan sifat-sifat tersebut seseorang dipastikan tidak akan mampu melakukan hubungan yang baik dengan dirinya sendiri, hubungan yang baik dengan masyarakat dan lingkungan sekitarnya, lebih-lebih hubungan dengan Tuhannya.

2. At Tahalliyah

Tahalli mempunyai pengertian menghiasi atau mengisi diri dengan sifat-sifat terpuji. Adapun sifat-sifat terpuji (*maḥmūdah*) sangat perlu ditanamkan betul-betul dalam jiwa seseorang sebagai pembersih sifat-sifat tercela (*mazmumah*).¹⁶ Sifat-sifat terpuji itu antara lain, *taubat* (menyesali diri dari perbuatan tercela), *khauf* (perasaan takut kepada Allah), takwa (penyandaran segala sesuatu hanya kepada Allah), ikhlas (niat amal yang tulus atau suci), sabar (tahan diri dari kesukaran), ridho (bersenang diri menerima putusan Tuhan), *maḥabbah* (perasaan cinta kepada Allah semata-mata), *dzikrul maut* (selalu ingat akan mati), *itsar* (lebih mengutamakan kepentingan orang lain), dermawan (suka memberi) dan lain sebagainya.¹⁷

¹⁵ Al Gazali, *Atizan al 'Amal*, (Beirut, Dar al Kutub al 'Ilmiyyat, 1989), 110

¹⁶ Yahya, Muhammad. *Miftahul Janah*. (Malang: LP3MH, tt), 121

¹⁷ Al Gazali, *Atizan al 'Amal*, Bairut, Dar al Kutub al 'IlmiyYalt, 1989, 70

Apabila seseorang telah mengisi hatinya dengan sifat terpuji setelah hatinya dibersihkan dari sifat tercela, hati mereka akan bercahaya dan mudah menerima kebenaran. Hati yang belum dibersihkan, tidak akan dapat menerima cahaya Ilahiyyah dan sulit menerima kebenaran.

3. At-Tajalliyah

Tajalli merupakan usaha terakhir dalam perbaikan akhlaq, setelah kita menempuh dua jalan yakni *takhalli* dan *tahalli*. Dalam hal ini, KH. Baidhowi Muslih menggambarkan hubungan *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli* dengan adanya rumah.¹⁸ Hendaknya perawatan rumah tersebut pertama dilakukan dengan membersihkan terlebih dahulu kotoran-kotoran yang ada di dalamnya (*takhalli*), setelah itu di lanjutkan dengan menghiasi rumah tersebut dengan pelbagai macam perhiasan (*tahalli*), setelah rumah bersih dan penuh dengan hiasan yang menarik maka seseorang dipastikan akan tertarik untuk memasukinya (*tajalli*).

Dalam hal ini apabila ibarat tersebut dikaitkan dengan seseorang, maka setelah dia taubat dari seluruh dosanya kemudian menghiasi dirinya dengan sifat terpuji, maka selanjutnya Nur atau cahaya Ilahiyyah akan masuk dalam dirinya. Jika seseorang telah memiliki akhlak *tajalli*, maka Allah menjadi jelas dalam ilmu dan kehidupan jiwa, hijab tersingkap, atau pengaruh pancaran Ilahi yang mengandung berkah akan memancar atas dirinya yang diberkati. Akhirnya dia akan menjadi orang yang dekat dengan Allah, dia akan selalu mencintai dan di cintai Allah.

Kesimpulan

Konsep humanisme memfokuskan penghargaan dan pengembangan potensi kodrat manusia, agar terwujud pertumbuhan psikologis yang stabil hingga tingkat aktualisasi diri. *Sufistik* berperan menyempurnakan moral dan psikologis yang termetamo-

¹⁸ Yahya, Muhammad. *Miftahul Janah*. Malang: LP3MH, tt. 86

tivasi oleh nilai-nilai al fadilah wa kamal nafs berbasis Islam. Humanisme sufistik mengandung pengertian bahwa makna penjabaran memanusiakan manusia itu harus selalu terkait secara adab moral teologis.. Prosesnya dilakukan dengan mendeteksi karakter negatif dalam diri, kemudian melakukan pengisian dan pembiasaan diri melakukan perilaku positif (*Akhlak Mahmudah*). konsep pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan humanisme sufistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Gazali, *Altizan al 'Amal*, Beirut: Dar al Kutub al 'Ilmiyyat, 1989.
- Ardiansyah, M. Asrori. "Hakikat Pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan". *Makalah*, 2001.
- Hassan Hanafi dkk. *Islam dan Humanisme: Aktualisasi Humanisme di Tengah Krisis Humanisme Universal*. Semarang: IAIN Walisongo, 2007.
- Harijany, Eny. "Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Iklim Sekolah dan Dampaknya Pada Kefektifan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: Survei Pada Guru di Lingkungan SD Negeri Terakreditasi A Kota Surabaya". *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2012.
- James, William. *The Principles of Psychology*. New York :Dover Publications, 1980.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung:Remaja Rosdakarya, 2002.
- Mulyati, Deti. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu". *Disertasi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2012
- Nizar, Samsul. dkk. *Pendidikan Islam*. Bandung: Amani Pers, 2002

Robert L. Mathis dan John J. Jackson. *Human Resource Manajemen*, 9th Edition, diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2002

Yahya, Muhammad. *Miftahul Janah*. Malang: LP3MH, tt

Wexley, K.N., and G.P. Latham,. *Developing and Training Human Resources in Organizations*, New York, Harper Collins Publishers Inc, 1991

<https://www.weforum.org/agenda/2015/04/which-asean-country-is-the-most-competitive/>