

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 7 BATANG HARI

Julia<sup>1\*</sup>, Kholid Ansori<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Pendidikan Islam dan  
Keguruan, Universitas Islam Batang Hari

\* Corresponding Email: [juliao0014@gmail.com](mailto:juliao0014@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 7 Batang Hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah dan guru sebagai sumber utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMKN 7 Batang Hari diterapkan melalui proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penempatan guru sesuai kompetensi, pelaksanaan supervise akademik, serta pembinaan kedisiplinan dan motivasi kerja. Upaya ini memperkuat budaya profesionalisme dan tanggung jawab di kalangan guru, yang berimplikasi pada meningkatnya mutu pembelajaran dan reputasi sekolah..

**Kata Kunci :** Manajemen Sumber Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif, Pendidikan Islam, SMK.

### ABSTRACT

*This study aims to describe the application of human resource management (HRM) to enhance competitive advantage at State Vocational High School (SMKN) 7 Batang Hari. This study used a qualitative descriptive approach with field study methods. Data were collected through interviews, observations, and documentation with the principal and teachers as the primary sources. The results indicate that human resource management at SMKN 7 Batang Hari is implemented through the process of planning teaching staff needs, placing teachers according to competency, implementing academic supervision, and fostering discipline and work motivation. These efforts strengthen a culture of professionalism and responsibility among teachers, which has implications for improving the quality of learning and the school's reputation.*

**Keywords:** Human Resource Management, Competitive Advantage, Islamic Education, SMK.

### PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan strategis dalam membentuk manusia yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Dalam konteks Islam, pendidikan tidak hanya diarahkan untuk pencapaian kecerdasan intelektual, tetapi juga pembinaan spiritual dan moral, sebagaimana tujuan utama pendidikan Islam yaitu membentuk insan *kamil* manusia yang seimbang antara aspek jasmani, akal, dan Rohani. Pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang unggul tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan berintegritas.



Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan menjadi salah satu aspek penting untuk memastikan keberlangsungan mutu pembelajaran. Sebagaimana ditegaskan oleh Darmadi, manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan. Melalui pengelolaan SDM yang baik, sekolah dapat mengoptimalkan potensi setiap guru, staf, dan peserta didik guna menciptakan keunggulan kompetitif di Tengah tuntutan globalisasi pendidikan.

Lembaga pendidikan Islam saat ini dihadapkan pada tantangan kompetisi yang semakin ketat, baik antar lembaga negeri maupun swasta. Konsep *competitive advantage* (keunggulan kompetitif) dalam konteks sekolah Islam tidak hanya mencakup kemampuan bersaing secara akademik, tetapi juga kemampuan menampilkan nilai-nilai keislaman sebagai identitas moral. Michael Porter menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif muncul ketika organisasi mampu memanfaatkan kekuatan internalnya untuk menanggapi peluang eksternal, sambil mengatasi kelemahan yang ada. Dalam perspektif pendidikan Islam, hal ini selaras dengan prinsip *itqan* (profesionalisme) yang menekankan kesempurnaan dan kualitas kerja sebagai bentuk ibadah.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 7 Batang Hari merupakan salah satu lembaga pendidikan vokasi di bawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang berkomitmen mengembangkan mutu pendidikan berbasis keterampilan dan karakter. Peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan daya saing sekolah, terutama melalui pembinaan guru, pelaksanaan supervisi akademik, dan penerapan kepemimpinan yang demokratis serta disiplin.

Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah Islam tidak hanya sebatas administrasi tenaga pendidik, tetapi juga mencakup dimensi spiritual dan moral. Hal ini tercermin dalam firman Allah SWT:

*"Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: 'Berlapang-lapanglah dalam majelis', maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu; dan apabila dikatakan: 'Berdirilah kamu', maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." (Q.S. Al-Mujadilah: 11).*

Ayat tersebut menegaskan bahwa kedudukan orang yang berilmu dan beriman akan ditinggikan oleh Allah, sehingga pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan harus diarahkan untuk melahirkan insan berilmu yang berakhlakul karimah. Dalam konteks guru memiliki posisi sentral sebagai agen perubahan (*agent of change*) dalam peningkatan kualitas pendidikan dan penciptaan budaya sekolah yang kompetitif.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di SMKN 7 Batang Hari. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi strategi, kendala, serta asil nyata dari penerapan MSDM dalam konteks lembaga pendidikan Islam dan kejuruan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Istilah *manajemen sumber daya manusia* berasal dari dua konsep dasar, yaitu *manajemen* dan *sumber daya manusia*. Manajemen diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian,



pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan lembaga atau organisasi.

Menurut Darmadi, manajemen sumber daya manusia merupakan strategi penerapan fungsi-fungsi manajemen – *planning, organizing, actuating, controlling* – dalam aktivitas operasional sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi. Dengan demikian, MSDM bertujuan agar tenaga kerja dapat berkontribusi optimal terhadap keberhasilan organisasi.

Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menekankan pada efisiensi kerja, tetap juga pada pembinaan nilai-nilai spiritual dan etika profesi. Guru dan tenaga kependidikan dianggap sebagai Amanah (*trustee*) yang harus dikelola dengan prinsip keadilan, keterbukaan, dan tanggung jawab moral.

Menurut George R. Terry, fungsi utama manajemen mencakup empat tahapan penting: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dalam implementasi MSDM di lembaga pendidikan, keempat fungsi ini memiliki arti:

- 1) Perencanaan SDM. Menetapkan kebutuhan tenaga pendidik sesuai bidang keahlian dan proyeksi masa depan lembaga.
- 2) Pengorganisasian. Pembagian tugas dan tanggung jawab antar guru serta hubungan kerja yang harmoni.
- 3) Pelaksanaan. Menggerakkan seluruh potensi tenaga pendidik untuk mencapai visi dan misi sekolah.
- 4) Pengawasan atau Evaluasi. Menilai kinerja guru dan staf untuk memastikan kegiatan berjalan efektif.

Setiap fungsi manajemen tersebut harus berjalan seimbang agar proses pendidikan tidak hanya berjalan administratif, tetapi juga produktif dan inspiratif.

Menurut Cushway, tujuan utama MSDM meliputi: 1) memastikan lembaga memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan termotivasi; 2) mendukung pengembangan kebijakan organisasi; 3) membangun sistem komunikasi antara manajemen dan karyawan; serta 4) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam pendidikan Islam, hal ini dapat diartikan sebagai upaya menumbuhkan *ukhuwah kerja* (solidaritas profesional) di antara guru dan staf dalam bingkai keikhlasan dan ibadah.

Peran MSDM sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. De Cenzo dan Robbins, sebagaimana dikutip oleh Yusmiar, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan aspek orang dalam organisasi, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian penghargaan. Pengelolaan yang baik akan menciptakan tenaga pendidik yang



memiliki motivasi tinggi, profesionalisme, dan tanggung jawab moral terhadap pekerjaannya.

Keunggulan kompetitif adalah kemampuan lembaga untuk menciptakan nilai yang lebih tinggi dibandingkan pesaingnya. Michale Porter mendefinisikan *competitive advantage* sebagai jantung kinerja lembaga yang mampu memanfaatkan kekuatan internal untuk menanggapi peluang eksternal. Kotler dan Armstrong menamakan bahwa keunggulan kompetitif diperoleh melalui penawaran nilai unggul bagi pelanggan atau masyarakat. Dalam konteks sekolah Islam, keunggulan ini tidak hanya terletak pada prestasi akademik, tetapi juga pada nilai-nilai spiritual dan moral yang menjadi ciri khas lembaga.

Menurut Sunyoto, terdapat lima faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif: harga, kualitas, ketepatan pengiriman, inovasi, dan *time to market*. Dalam pendidikan, faktor-faktor ini diterjemahkan menjadi efisiensi biaya operasional sekolah, mutu pembelajaran, ketepatan waktu pelaksanaan program, inovasi metode belajar, dan kecepatan adaptasi terhadap kurikulum baru.

Philip Kotler membedakan empat jenis persaingan: 1) persaingan merek, 2) persaingan industri, 3) persaingan bentuk, dan 4) persaingan umum. Dalam dunia pendidikan, jenis persaingan ini mencerminkan kompetisi antar lembaga dalam keulitas kurikulum, fasilitas, layanan, serta reputasi lembaga.

Menurut Porter, terdapat tiga indikator utama dalam mengukur keunggulan kompetitif:

1. Keunggulan Diferensiasi. Keunikan layanan atau program pendidikan.
2. Keunggulan Biaya Rendah. Efisiensi operasional tanpa mengurangi kualitas.
3. Keunggulan Akses Pasar. Kemampuan menjangkau siswa atau Masyarakat lebih luas melalui reputasi dan prestasi.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung pentingnya peran MSDM dalam peningkatan keunggulan kompetitif lembaga pendidikan.

1. Darmadi (2022) dalam penelitiannya *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif* menyimpulkan bahwa keunggulan kompetitif memerlukan proses berkelanjutan melalui pembinaan dan motivasi SDM yang konsisten.
2. Novi Susanti (2021) meneliti *Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 4 Pasaman* dan menemukan bahwa keseimbangan antara strategi bisnis dan praktik SDM menghasilkan kinerja organisasi yang unggul.
3. Alfi Diani (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif dalam organisasi pendidikan dapat dicapai melalui pengelola SDM yang efektif dan berbasis nilai-nilai organisasi Islam.

Ketiga penelitian tersebut menjadi dasar teoritis penting bagi kajian ini untuk menelusuri bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia diterapkan di SMKN 7 Batang Hari guna menciptakan keunggulan kompetitif dalam dunia pendidikan.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan menggambarkan fenomena secara sistematis, factual, dan akurat mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di lingkungan pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memahami secara mendalam praktik dan strategi pengelolaan sumber daya manusia di SMKN 7 Batang Hari dari sudut pandang pelaku dan konteks sosialnya.

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti pelaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali data mendalam tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi MSDM di lembaga pendidikan.

### 2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 7 Batang Hari, Provinsi Jambi. Pemilihan Lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki sistem manajemen pendidikan yang cukup baik dan berkomitmen terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia.

Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, dan tenaga kependidikan. Mereka dipilih karena memiliki peran langsung dalam perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia di sekolah.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama:

- 1) Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan kepala sekolah dan guru untuk mengetahui strategi dan kebijakan MSDM yang diterapkan.
- 2) Observasi langsung terhadap kegiatan sekolah untuk mengamati pelaksanaan supervise, pembagian tugas, dan budaya kerja guru.
- 3) Dokumentasi, meliputi data administrative sekolah, struktur organisasi, serta catatan pelaksanaan kegiatan yang relevan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Ketika teknik ini dilakukan secara triangulatif untuk memperoleh data yang komprehensif dan valid.

### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap: 1) *data reduction* (reduksi data), yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data; 2) *data display* (penyajian data), yaitu mengorganisir informasi agar mudah dipahami; dan 3) *conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan).

### 5. Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi. Selain itu,



dilakukan juga *member check*, yaitu mengonfirmasi hasil wawancara kepada narasumber agar data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 7 Batang Hari dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Pengelolaan SDM di sekolah ini berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru, penguatan kedisiplinan, serta penanaman etos kerja Islami untuk mencapai keunggulan kompetitif lembaga.

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan tenaga pendidik di SMKN 7 Batang Hari dilakukan setiap awal tahun ajaran dengan meninjau kembali jumlah, kompetensi, dan kebutuhan guru sesuai bidang keahlian. Kepala sekolah menetapkan struktur organisasi dan pembagian tugas berdasarkan hasil rapat kerja tahunan. Setiap guru ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar.

Prinsip *the right man on the right place* dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pandangan Darmadi bahwa perencanaan SDM yang baik akan mempermudah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya karena dapat meminimalisir ketidaksesuaian antara kemampuan dan tugas kerja.

### **2. Pengorganisasian dan Pembinaan Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pengorganisasian dengan membagi tugas secara proporsional, menetapkan tanggung jawab setiap guru, dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Pembinaan dilakukan melalui rapat koordinasi rutin, program supervise akademik, dan kegiatan keagamaan seperti tadarus pagi dan doa bersama sebelum pembelajaran dimulai.

Menurut George R. Terry, pengorganisasian yang baik melibatkan integrasi antara wewenang dan tanggung jawab agar pekerjaan berjalan efisien. Dalam konteks SMKN 7 Batang Hari, prinsip ini diterapkan dengan pendekatan kepemimpinan demokratis: guru diberi ruang untuk berpendapat dan berinisiatif dalam merancang kegiatan belajar mengajar.

### **3. Pelaksanaan dan Motivasi Kerja**

Dalam pelaksanaan tugas, guru di SMKN 7 Batang Hari menunjukkan etos kerja yang tinggi dan disiplin. Kepala sekolah menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang seimbang untuk menjaga motivasi kerja. Guru-guru berprestasi diberi penghargaan dalam bentuk apresiasi moral, sedangkan pelanggaran terhadap tata tertib dintindak sesuai peraturan.

Faktor motivasi kerja juga diperkuat dengan pendekatan spiritual. Setiap awal bulan, sekolah mengadakan pembinaan karakter Islami dan pengajian guru. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan moralitas, tetapi juga mempererat hubungan antarwarga sekolah. Mangkunegara menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong internal yang menentukan kualitas kinerja seseorang.

### **4. Evaluasi dan Penilaian Kinerja**

Evaluasi kinerja guru di SMKN 7 Batang Hari dilakukan secara periodic setiap semester. Kepala sekolah bersama tim penilai kinerja guru (PKG) menilai aspek administrasi, kehadiran, kompetensi pedagogic, serta inovasi dalam pembelajaran.



Evaluasi ini tidak dimaksudkan untuk mencari kesalahan, melainkan untuk meningkatkan kualitas mengajar. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan refleksi dan perencanaan pelatihan berikutnya. Pendekatan ini sesuai dengan pendapat Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw yang menyebutkan bahwa evaluasi kinerja adalah proses menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam periode tertentu.

### **5. Dampak Pengelolaan SDM terhadap Keunggulan Kompetitif Sekolah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif di SMKN 7 Batang Hari berdampak positif terhadap peningkatan keunggulan kompetitif sekolah. Beberapa indikator peningkatan tersebut antara lain:

- 1) Kedisiplinan dan tanggung jawab guru meningkat, terlihat dari ketepatan waktu dan komitmen terhadap tugas.
- 2) Mutu pembelajaran meningkat, karena guru lebih kreatif dalam menerapkan strategi pembelajaran aktif.
- 3) Reputasi sekolah semakin baik, dibuktikan dengan meningkatnya minat Masyarakat untuk menyekolahkan anak di SMKN 7 Batang Hari.

Peningkatan ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang berbasis nilai-nilai Islam mampu menciptakan keseimbangan antar kinerja profesional dan moralitas. Hal ini selaras dengan pandangan Porter, bahwa keunggulan kompetitif tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengelola sumber dayanya secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implemtasi manajemen sumber daya manusia di SMKN 7 Batang Hari berperan signifikan dalam menciptakan budaya kerja yang unggul dan kompetitif.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan keunggulan kompetitif lembaga pendidikan, khususnya di SMKN 7 Batang Hari.

Penerapan MSDM di sekolah tersebut telah berjalan dengan baik melalui empat fungsi utama manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan mampu mengintegrasikan aspek profesionalisme dengan nilai-nilai keislaman dalam mengelola guru dan tenaga kependidikan.

Upaya peningkatan kompetensi guru, supervisi akademik, dan pembinaan kedisiplinan merupakan faktor kunci yang mendorong munculnya budaya kerja yang produktif dan kompetitif. Selain itu, nilai-nilai Islami seperti amanah, itqan, dan musyawarah menjadi dasar etika manajemen yang memperkuat karakter lembaga pendidikan.

Keunggulan kompetitif sekolah tercermin dari meningkatnya kualitas pembelajaran, kedisiplinan guru, dan reputasi lembaga di Masyarakat. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berlandaskan



nilai Islam dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas, berdaya saing, dan berakhlakul karimah.

## 2. Saran

- 1) Bagi Kepala Sekolah, disarankan untuk terus meningkatkan pembinaan terhadap guru melalui pelatihan profesional dan kegiatan penguatan spiritual agar semangat kerja dan etika profesi tetap terjaga.
- 2) Bagi Guru, hendaknya saling membantu dalam pelaksanaan pendidikan terutama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan dengan menetapkan target pembelajaran yang baik agar siswa mampu berkompetisi satu sama lain.
- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas kajian mengenai hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi Islam agar diperoleh model pengelolaan pendidikan yang lebih komprehensif.

Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak hanya menciptakan efektivitas organisasi, tetapi juga membangun generasi pendidik yang unggul, berdaya saing, dan beriman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cushway, Barry. *Human Resource Management*. London: Kogan Page, 2008.
- Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Diani, Alfi. *Strategi MSDM dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*. Jambi: Unbari Press, 2024.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. *Manajemen Pemasaran*, Edisi 15. Jakarta: Erlangga, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press, 2014.
- Porter, Michael E. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press, 1985.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sunyoto, Danang. *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Terry, Gerooge R. *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin, 1953.
- Yusmiar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017.