

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Dendodi^{1*}, Mindariati¹, Juhata¹, Nur Anita², Riyas Fahmi²

¹Program Studi Magister Teknologi Pendidikan, FKIP, Universitas Tanjungpura

²Program Studi Pendidikan Agama Islam, Ma'had Imam Nawawi Al-Aly Kubu Raya

*Corresponding author email: f2151231002@student.untan.ac.id

Article History

Received: 30 July 2024

Revised: 15 August 2024

Published: 21 August 2024

ABSTRACT

Human resources are the most important aspect in improving the quality of education, especially teachers. The quality of education will be good if the human resources are also good. Human Resource Management is a process of planning, coordinating, providing direction, monitoring, developing, compensating, merging, maintaining and terminating employment relations with human resources to achieve society, organizations and individuals. Human Resource Management at SMP Negeri 4 Sambas, namely planning, recruitment, teacher training and self-development, and teacher performance assessment. This research aims to analyze how to manage human resources in order to improve the quality of education. A qualitative approach was used in the research. It is hoped that the research results can contribute to human resource management in educational institutions. This research uses qualitative methods with research instruments, namely interviews and document analysis.

Keywords: Management, Education, Human Resources

Copyright © 2024, The Author(s).

How to cite: Dendodi, Mindariati, Juhata, Anita, N., & Fahmi, R. (2024). ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(3), 1544–1552. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i3.3242>



LATAR BELAKANG

Setiap tingkatan manajemen harus menyadari bahwa pentingnya sumber daya manusia, salah satunya manajemen pada pendidikan. Manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk keberhasilan suatu pendidikan (Akilah, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola manusia agar dapat menjadi tenaga kerja yang bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Dalam pendidikan manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan tenaga pendidik dan staf pendidikan. Proses manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan kerja yang semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Analisis manajemen adalah proses menyelidiki suatu peristiwa yang terjadi berkaitan dengan proses pengelolaan suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan. Organisasi memerlukan cara yang baik untuk memajemen sumber daya manusia seperti dengan perencanaan, penyeleksian, perekrutan, pelatihan dan pengembangan diri sumber daya manusia, memotivasi sumber daya manusia, dan penilaian kinerja sumber daya manusia. Kaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan kualitas pendidikan sangat erat, karena dengan manajemen sumber daya manusia yang baik maka kualitas pendidikan juga akan baik. Dengan hal ini akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kemajuan

bangsa. Sumber daya manusia sangat diperlukan dalam negara, oleh karena itu pendidikan merupakan jalur yang baik dalam meningkatkan kemajuan negara, selain itu juga manajemen sangat diperlukan, karena dengan manajemen yang baik maka pendidikan akan melahirkan atau menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dan akan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan sebuah negara (Nasri, 2020).

Melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian di SMPN 4 Sambas karena ada masalah yang perlu untuk dibahas yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Di sekolah ini ada beberapa penyebab kurang efektivitas manajemen sumber daya manusia seperti kurang motivasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti BIMTEK (Bimbingan Teknis) maka yang mengikuti pelatihan ini hanya guru yang mau saja secara luring maupun daring, guru 60% mendekati masa pensiun sehingga untuk menggali potensi sumber daya manusia berkurang, dan kurangnya penghargaan dari sekolah maupun dinas atas keberhasilan guru dalam mengajar. Maka dengan penelitian ini peneliti berharap dapat mengurangi masalah-masalah yang ada di sekolah.

Sarana paling strategis dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Meningkatnya pendidikan sangat bergantung pada kemampuan institusi pendidikan dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, SMPN 4 Sambas berusaha memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi standar pendidikan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang

efektif juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik, maka akan berdampak baik pada proses kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa selama menjalani masa pendidikan.

Peneliti memilih SMPN 4 Sambas sebagai tempat penelitian karena ada masalah yang menarik untuk diteliti. Salah satu narasumber menjelaskan dengan berkembangnya teknologi yang sangat pesat, maka tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks. Oleh karena itu, SMPN 4 Sambas berusaha untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan zaman. Penelitian ini penting untuk dibahas karena agar dapat mengelola sumber daya manusia yang profesional di SMPN 4 Sambas.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 disebutkan, bahwa pendidikan nasional berguna untuk pengembangan kemampuan dan membangun karakter serta kemajuan bangsa yang bermartabat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan agar berkembangnya potensi yang ada pada siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara. Pendekatan kualitatif adalah penelitian tentang proses mengumpulkan data yang bersifat deskriptif dan condong menggunakan analisa (Wekke Suardi, 2019). Selain itu dalam penelitian kualitatif, peneliti diharapkan untuk mengumpulkan rujukan dari berbagai bahan bacaan yang selaras dengan pembahasan dan tujuan penelitian. Kemudian peneliti akan melakukan pembelajaran, pengamatan atau wawancara, membaca, menulis, dan

mengkaji semua ide dan gagasan secara teoritis dan konseptual yang kemudian menyatukannya ke dalam suatu kerangka pemikiran yang berhubungan dengan materi yang menjadi objek penelitian (Dendodi dkk., 2024).

Data kualitatif yang telah didapatkan dari hasil penelitian dapat dijadikan sumber untuk menulis artikel ini, serta terdapat penjelasan dan keterangan-keterangan tentang proses yang terjadi di lingkungan setempat. Data yang didapatkan secara kualitatif bertujuan agar bisa mengetahui dan memahami peristiwa secara kronologis, serta agar dapat mengetahui sebab akibat dari lingkungan orang-orang setempat. Menurut peneliti penelitian kualitatif sangat cocok untuk meneliti kondisi setempat sehingga prosedur dan pendekatan dari dalam maupun dari luar sebagai bentuk dari penelitian kualitatif dapat berlangsung sebagaimana mestinya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kajian literatur (Arief, 2021).

Kelebihan dari pendekatan kualitatif adalah (1) data yang didapatkan mendasar, karena berdasarkan kenyataan, fakta, dan peristiwa yang terjadi. (2) hasil dari penelitian dan pembahasannya mendalam dan terfokuskan karena data yang didapatkan secara nyata. (3) bersifat transparan dan lebih dari satu pandangan. (4) bersifat realita (Fadli, 2021). Kekurangan dari pendekatan kualitatif adalah (1) tidak bisa mengubah keadaan. (2) Apabila peneliti salah dalam memahami penjelasan narasumber maka akan terjadi kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses dalam perencanaan, pengkoordinasian, pemberian arahan,

pemantauan, pengembangan, kompensasi, penggabungan, pemeliharaan, dan pemberhentian hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai masyarakat, organisasi, dan perorangan (Almasri, 2013). Dari penelitian yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan narasumber, yang berhungan dengan analisis manajemen sumber daya manusia yang meliputi: perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian dan kinerja guru dan staf dalam meningkatkan mutu sekolah.

Menurut Sutadji perencanaan memiliki enam makna yaitu (1) proses memilih dalam menetapkan tujuan-tujuan organisasi. (2) Penetapan metode dan strategi dalam kebijakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. (3) Menetapkan keputusan dengan menjawab pertanyaan apa yang hendak dilakukan, kapan melakukannya, dan bagaimana melakukannya dan siapa yang melaksakannya. (4) Proses kegiatan dilakukan dengan melalui perancangan dan penentuan keputusan yang berisi tentang cara-cara untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi atau melaksanakan pekerjaan yang telah diarah pada pencapaian tujuan tertentu dari suatu organisasi. (5) Memperkirakan kegiatan-kegiatan untuk masa depan dan perancangan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan berdasar perkiraan tersebut. (6) Proses pengambilan keputusan untuk masa depan (Sutadji, 2010).

Perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar dan berperan penting terhadap pengelolaan suatu institusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dan benar maka

tujuan sulit untuk dicapai. Baiknya suatu pengelolaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sangsurya dkk., 2021). Diantaranya adalah (1) peninjauan pada pelayanan dengan berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia. (2) Menciptakan kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam institusi dengan tujuan untuk membangun semangat bekerja dan memotivasi sumber daya manusia supaya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. (3) Mampu menumbuhkan jiwa yang kreatif dan inovatif (Eka Rachmawati dkk., 2023).

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh SMPN 4 Sambas adalah dengan menjaga kekompakan guru, melihat kapasitas guru-guru dalam bakat mereka dengan mengikuti pelatihan dari sekolah maupun dari dinas, memanfaatkan kinerja guru sebaik mungkin, dan guru-guru yang mendekati waktu pensiun membimbing guru yang muda agar bisa menghadapi masalah-masalah yang ada di sekolah.

Setelah melakukan perencanaan maka dilakukan rekrutmen Sumber Daya Manusia. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, menemukan, mengajak dan menarik para pelamar kerja untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau sebagai suatu proses mendapatkan calon tenaga kerja yang tepat untuk jabatan di lingkungan suatu organisasi. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka untuk menerima seseorang di sebuah organisasi (Muslimah, 2019). Dalam artian lain rekrutmen adalah mengetahui suatu kemampuan yang dimiliki para calon pekerja yang memenuhi syarat dan ketentuan yang memiliki

kemungkinan besar untuk terpilih dan ditempatkan (Nuryanta, 2008).

Rekrutmen Sumber Daya Manusia dilakukan dengan cara perekrutan guru secara langsung tidak bisa walaupun sekolah kekurangan guru, maka jika sekolah ingin mengangkat guru honorer harus mengajukan ke dinas, jika tidak bisa maka menunggu guru P3K atau PNS dari pemerintah pusat. Perekrutan staf pada sekolah tersebut biasanya dari keluarga ataupun teman guru-guru yang ada pada sekolah tersebut atau mengajukan ke pemerintah pusat. Proses rekrutmen dan seleksi guru di SMPN 4 Sambas dilakukan dengan kriteria yang ketat untuk memastikan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai. Penilaian kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, dan kemampuan pedagogik merupakan bagian dari proses seleksi.

Setelah perekrutan guru maka dilakukan pelatihan dan pengembangan diri guru. Strategi yang dapat ditempuh dalam pembinaan untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen dimulai dari menelaah kebutuhan untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pendidikan, pengukuran keberhasilan kegiatan dan pembinaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penerapan di pendidikan (Bakar, 2012). Tujuan dari pelatihan dan pengembangan diri guru agar pelaksanaan pendidikan baik. SMPN 4 Sambas melakukan pelatihan dan pengembangan yaitu dengan BIMTEK (Bimbingan Teknis) seperti CGP (Calon Guru Penggerak) dan mengikuti pelatihan dari sekolah maupun dinas. SMPN 4 Sambas secara rutin mengadakan program pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru.

Program pelatihan mencakup teknik mengajar modern, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan kurikulum.

Tahap selanjutnya yang dilakukan SMPN 4 Sambas dalam manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah. Penilaian kinerja merupakan bagian dari upaya yang dapat dilakukan agar sumber daya manusia efektif dalam melakukan pekerjaan yang akan datang dan dapat melakukan pengarahan dan mengambil keputusan tepat yang berkaitan dengan perkembangan suatu organisasi pada masa yang akan datang (Abd. Khalid Hs. Pandipa, 2019).

Guru memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan sebagai salah satu penentu dalam keberhasilan proses pembelajaran, maka tidak bisa dipungkiri bahwa guru merupakan salah satu pihak yang diberikan amanah untuk bertanggung jawab dalam mensukseskan proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan guru memiliki posisi sebagai perancang, pelaksanaan dan penilai pembelajaran. Penilaian kinerja guru bertujuan untuk (1) Menginterpretasikan kriteria dan acuan kinerja guru. (2) Melakukan evaluasi. (3) Menyesuaikan hasil penilaian kinerja guru. (4) Menyusun rekomendasi (Zakiyudin, 2020). SMPN 4 Sambas mulai pada tahun ajaran 2023/2024 menggunakan aplikasi PMM (Platform Merdeka Mengajar) untuk menilai kinerja guru. Dengan adanya aplikasi ini memudahkan kepala sekolah dalam menilai kinerja guru. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik dengan menggunakan berbagai indikator seperti hasil belajar siswa, observasi kelas, dan umpan balik dari siswa serta orang tua. Hasil penilaian digunakan untuk

mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan dan pemberian insentif.

Karir guru adalah suatu kemajuan dan perkembangan yang telah dicapai oleh guru dalam profesinya sebagai guru. Karir merupakan sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membuat suatu pola kemajuan yang tersusun secara sistematis dan jelas. Dengan meningkatnya kompetensi dan kerja guru dalam proses pembelajaran maka akan mempengaruhi kualitas proses kegiatan belajar mengajar, sehingga apabila karir guru baik maka akan berpengaruh baik juga pada kualitas proses pembelajaran (Hasanah, 2016). Manajemen Karir Guru SMPN 4 Sambas menyediakan jalur karir yang jelas bagi guru untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas. Kesempatan untuk kenaikan pangkat dan pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi menjadi bagian dari manajemen karir.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan maka dibutuhkan fasilitas pendukung pendidikan agar guru dapat menyampaikan ilmu dengan baik. Fasilitas belajar harus dimanfaatkan sebaik mungkin agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Jika sudah tersedia fasilitas belajar tetapi tidak dimanfaatkan dengan baik oleh guru maupun siswa maka tidak akan memberikan pengaruh yang baik terhadap keberhasilan proses pembelajaran. Guru sebagai pengajar memiliki kewajiban agar dapat memanfaatkan setiap fasilitas yang ada, maka dengan memanfaatkan fasilitas belajar guru lebih mudah menyampaikan materi atau memberikan praktek kepada peserta didik dan memudahkan peserta didik untuk menerima setiap materi yang disampaikan guru. Dalam proses belajar siswa membutuhkan fasilitas, seperti tersedianya ruang kelas, ruang

perpustakaan, ruang laboratorium, peralatan dan perlengkapan belajar yaitu proyektor, komputer dan perangkatnya, lampu, kipas angin, lemari buku, meja, kursi, papan tulis, spidol, penghapus dan buku pelajaran (Santi dkk., 2021). SMPN 4 Sambas berusaha memenuhi fasilitas pendukung pendidikan seperti laboratorium, perpustakaan, akses internet, dan pendukung lainnya agar dapat mendukung proses belajar mengajar yang lebih baik. Penyediaan fasilitas yang memadai membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif.

Kesejahteraan merupakan suatu hal yang penting bagi semua guru dan pegawai. kesejahteraan guru bertujuan agar dapat meningkatkan motivasi dan menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan sikap loyalitas guru terhadap sekolah. Guru yang memiliki kemampuan dan bakat yang baik dalam proses pembelajaran agar dapat mempertahankannya maka hendaknya sekolah memberikan kesejahteraan dan kompensasi yang baik. Kesejahteraan yang telah diberikan sangat berpengaruh dan bermanfaat agar dapat memenuhi kebutuhan fisik dan mental guru beserta keluarganya, karena jika baik fisik dan mental guru maka baik juga dia dalam mengajarkan ilmunya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental seorang guru agar dapat menumbuhkan semangat kerja. Selain itu juga agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui program kesejahteraan guru yang disusun berdasarkan peraturan yang legal, berdasarkan keadilan dan kelayakan serta berpedoman pada peraturan pemerintah. Tujuan pemberian kesejahteraan ada 3, yaitu: (1) Bersifat kemanusiaan dan keadilan

sosial. Tujuan kesejahteraan ini berasal dari gagasan ideal demokratis yang berkaitan dengan keadilan sosial, karena setiap manusia memiliki hak yang sama untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka. (2) Pengandaalian sosial. Tujuan kesejahteraan ini berdasarkan pemahaman bahwa kelompok guru yang tidak diberikan keuntungan, kekurangan atau tidak terpenuhi kebutuhannya maka dapat melakukan serangan terhadap guru yang mapan. Oleh karena itu, kelompok guru tersebut harus berusaha agar dapat mengamankan diri dari sesuatu yang dapat mengancam kehidupan yang sudah berjalan dengan baik. (3) Pembangunan ekonomi. Tujuan kesejahteraan ini megutamakan pada usaha menjaga, meningkatkan harkat dan martabat guru di masyarakat serta untuk meningkatkan produktifitas guru dalam mengajar (Nabila Rahma Aulia dkk., 2023).

Kesejahteraan sangat penting bagi guru, sebab dengan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupan guru dan kualitas pendidikan. Macam-macam kesejahteraan guru yaitu berupa gaji, baik gaji pokok maupun gaji tambahan yang berupa tunjangan-tunjangan. Selain itu, guru juga mendapatkan insentif dari dinas, seperti insentif rapat, insentif membuat soal dan mengoreksi soal, insentif membuat raport/semester, insentif rapat, dan insentif jika ada tugas dari sekolah, seperti rapat dinas di luar sekolah maupun tugas lain seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), penataran guru, dan ada lagi insentif tunjangan jabatan khusus untuk kepala sekolah. Gaji pokok guru besarnya berbeda-beda menurut kelompok dan golongan. Menurut kelompok merupakan pengelompokan guru dari siapa pihak yang menggajinya, yaitu: guru pegawai negeri

(PNS), guru honorer daerah (PHD), guru kontrak, dan guru swasta atau wiyata bakti. Untuk guru pegawai negeri (PNS), gaji diterima dari pemerintah pusat besarnya menurut golongan dan lama mengajar (Nabila Rahma Aulia dkk., 2023). Selain itu untuk kesejahteraan juga berupa asuransi kesehatan, dan program kesejahteraan lainnya. Kesejahteraan yang baik meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam mengajar.

Narasumber juga menyebutkan di SMPN 4 Sambas ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang efektivitas manajemen sumber daya manusia diantaranya: Kurang motivasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti BIMTEK (Bimbingan Teknis) maka yang mengikuti pelatihan ini hanya guru yang mau saja secara luring maupun daring, guru 60% mendekati masa pensiun sehingga untuk menggali potensi sumber daya manusia berkurang, dan kurangnya penghargaan dari sekolah maupun dinas atas keberhasilan guru dalam mengajar. Sekolah berusaha menutupi kekurangan dengan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang ada.

KESIMPULAN

Pengarahan, dan pemantauan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai perorangan, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan di setiap institusi pendidikan agar pendidikan di institusi tersebut dapat berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan SMPN 4 Sambas berupa perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan

pengembangan, penilaian dan kinerja guru. Manajemen ini bertujuan agar SMPN 4 Sambas dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam memajemen sumber daya manusia ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang efektif diantaranya: Kurang motivasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti BIMTEK (Bimbingan Teknis) maka yang mengikuti pelatihan ini hanya guru yang mau saja secara luring maupun daring, guru 60% mendekati masa pensiun sehingga untuk menggali potensi sumber daya manusia berkurang, dan kurangnya penghargaan dari sekolah maupun dinas atas keberhasilan guru dalam mengajar.

Dengan membaca penelitian ini maka pembaca akan dapat mengetahui cara memajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan seperti kurangnya literatur, hasil yang dipaparkan singkat, dan lain-lain. Penelitian ini masih banyak mempunyai kekurangan maka untuk penelitian berikutnya semoga bisa meneliti cara memperbaiki faktor yang menyebabkan kurang efektivitasnya manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Khalid Hs. Pandipa. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1–9.
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Almasri, M. N. (2013). Impressum. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Bakar, A. (2012). Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1–17.
- Dendodi, D., Nurdiana, N., Astuti, Y. D., Aunurrahman, A., & Warneri, W. (2024). The Dampak dan tantangan terhadap Transformasi kurikulum di Satuan Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1071–1080.
- Eka Rachmawati, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Iriani Ismail. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>
- Fadli, M. R. (2021). *MEMAHAMI DESAIN METODE PENELITIAN KUALITATIF*. 21, 54.
- Hasanah, N. (2016). *Manajemen Karir Guru Smk N 3 Purwokerto Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 87.
- Muslimah, M. (2019). Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 31–47.
- Nabila Rahma Aulia, Embun Luthfi Shodiqoh, & Sania Putri Cahyaningrum. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 26–31. <https://doi.org/10.33474/basa.v3i1.19706>
- Nasri. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. 2, 166–179.

- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El-Tarbawi*, 1(1), 55–69. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art5>
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 27–36.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Santi, W. A., Utomo, B. B., & Chalimi, I. R. (2021). Pemanfaatan Fasilitas Belajar Dalam Menunjang Proses Pembelajaran Ppkn Peserta Didik Kelas Viii. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 10(1). <https://doi.org/10.26418/jppk.v10i1.44458>
- Sutadji. (2010). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Dee Publish.
- Wekke Suardi, I. dkk. (2019). Metode Penelitian Sosial. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Zakiyudin, A. (2020). Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 20(1).