



The Role of Human Resource Management in Improving the Quality of Education at Budi Utomo Vocational High School Sokaraja Banyumas

[Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Budi Utomo Sokaraja Banyumas]

Sarofatul Hidayah

SMP PGRI Kalibagor Banyumas

Email: sarofatulhidayah@gmail.com

ARTICLE INFO:

Correspondence:
Sarofatul Hidayah,
sarofatulhidayah@gmail.com

Article History:
Received: 06/08/2023
Accepted: 07/09/2023
Published: 15/09/2023

Keywords:
Management, Human Resources, Education Quality, Sokaraja

ABSTRACT:

Human resource management has an important role in improving the quality of education, if the management of human resource management in a school is said to be good, the quality of the school will also be good. This study aims to determine the human resource management at SMK Budi utomo Sokaraja, how the quality of education at SMK Budi Utomo Sokaraja, whether the influence of human resource management on improving the quality of education at SMK Budi Utomo Sokaraja. The approach used in this research is a qualitative approach and case study design. Data collection techniques were obtained through interviews, observation and documentation. The data analysis used interactive analysis, namely data reduction, data presentation and data verification. Extension of participation and data triangulation were used to seek data validity. This research resulted in data that human resource planning at SMK Budi Utomo Sokaraja is structured based on activities from the analysis of causal factors, through annual evaluations. While the process of recruitment of teaching and education personnel is by analyzing position needs, planning the recruitment process, then placing job advertisements, conducting interviews and the last stage is selecting candidates needed

	by the institution. Human resource development at SMK Budi Utomo Sokaraja, especially for teaching staff, is by participating in training, training, workshops and subject teacher meetings (MGMP). As for the education staff, they are involved in training librarians, assets, correspondence and other trainings.
--	---

Pendahuluan

Pengertian dari pendidikan sebenarnya adalah upaya yang direncanakan dengan cara membimbing dan membelajarkan individu agar berkembang dan tumbuh menjadi *insan* yang berakhlak mulia, mandiri, kreatif, bertanggung jawab, berilmu, serta sehat baik dari segi jasmani maupun rohaninya (Inanna, 2018). Lembaga pendidikan dapat dikatakan berhasil jika sumber daya manusianya mendukung dan peran dari tenaga guru dan karyawan dalam mengelola dan mengembangkan mutu pendidikan berjalan secara optimal. Syarat wajib bagi sebuah lembaga pendidikan agar kualitas sumber dayanya meningkat adalah peran dari pemimpin sekaligus penanggungjawab dari lembaga yaitu kepala sekolah dalam menyelaraskan tugasnya demi tercapainya tenaga guru dan karyawan yang profesional. Tujuan yang paling strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional adalah peningkatan kualitas dari sumber daya manusia yang ada (Idi, 2015). Peningkatan mutu pendidikan akan sulit tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang baik (Chotimah & Nisa, 2019).

Manajemen sumber daya manusia berperan penting menunjang kemajuan pada masa yang akan datang, khususnya di era *globalisasi* saat ini. Khususnya bagi tenaga pendidik harus bisa meningkatkan kinerjanya dalam mengembangkan kemampuan profesionalitasnya sebagai pendidik yang kompeten. Keterampilan profesi dalam peningkatan mutu pendidikan, akan menjadi tuntutan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Dunia kerja saat ini membutuhkan lulusan dari lembaga pendidikan yang bermutu dan berkualitas sehingga sumber daya yang dihasilkan berkompeten dan berdaya saing tinggi, sehingga keprofesionalan dalam bekerja akan mudah diwujudkan. (Awaliyah & Hasan, 2018).

Apabila mutu pendidikan dari sebuah lembaga baik, maka tujuan pendidikan dari lembaga tersebut dapat tercapai secara maksimal. Begitu pula manajemen sumberdaya manusia yang meningkat dipengaruhi oleh organisasi yang mempunyai keyakinan dalam menjalankan perannya yang strategis dan kompetitif. Jika suatu bangsa menginginkan kualitas dari sumber dayanya maka

kunci utamanya yaitu pendidikan yang dimiliki dari sumber daya manusia yang ada harus bisa dikembangkan. Pentingnya kesadaran dari kualitas suatu bangsa bisa dilihat dengan kualitas pendididikannya, seperti yang berlaku di Indonesia bagi pembangunan bangsanya. Hasil penelitian dari Moh A menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan lembaga madrasah harus bisa mengelola lima hal penting yaitu aspek manajemen, pemanfaatan internet dan komputer dalam pelaksanaan pembelajaran, budaya kerja dalam tim/ kelompok, pemanfaatan alat bantu dalam pembelajaran, keterlibatan guru, siswa, wali siswa dan semua stakeholder (Moh A, 2016).

Jika suatu lembaga membutuhkan sebuah peningkatan yang baik maka lembaga tersebut harus bisa menerapkan manajemen yang baik. Guru yang profesional merupakan faktor yang sangat berpengaruh dan berkontribusi terhadap mutu pendidikan. Maka dari itu, berbagai tugas pendidikan harus dilaksanakan oleh guru, diantaranya mengajar, membimbing, melatih sebagai suatu amanah yang harus dijalankannya (umar sidiq, 2015). Fungsi dari SDM salah satunya adalah mengatur dan mengelola pendidikan sehingga sebuah lembaga pendidikan yang memenuhi standar dapat dihasilkan sesuai dengan kualitas dan mutunya. Tentunya masyarakat sangat mengharapkan adanya sekolah yang bermutu dengan didalamnya terdapat profesionalitas dari tenaga guru dan karyawan yang profesional yang mampu mewujudkan tujuan pendidikan yang diharapkan oleh lembaganya. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu dengan mengarahkan manajemen sumberdaya manusianya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, kepemimpinan dan pengendalian (Asri Laksmi Riani, 2013).

Tolok ukur dari kemajuan suatu bangsa adalah pendidikan yang berkualitas, yang diliht dari tingginya tingkat pendidikan suatu bangsa maka kualitas dari bangsa tersebut akan semakin tinggi. Dalam menciptakan *output* yang berkompeten dan berkualitas, dibutuhkan sistem dan pembinaan khusus guna meningkatkan sumberdaya manusia yang ada (Ritonga dkk., 2018). Pada kenyataanya, SDM yang berkualitas adalah yang mempunyai daya saing serta mampu berkompetisi dengan bangsa lain baik dari segi intelektual, moral, spiritual, maupun keprofesionalitasnya. Namun, sistem pendidikan di Indonesia belum mampu menunjukkan hal tersebut. Faktanya, kualitas pendidikan di negara-negara tetangga jauh lebih baik dari Indonesia. Karena mutu pendidikan yang rendah dan pengelolaan pendidikan kurang dikelola dengan baik dan mutu

sumberdaya yang ada begitu rendah sehingga sistem pendidikan di Indobnesia sulit mengalami kemajuan. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional mencatat, di Indonesia hanya terdapat sekitar 575 guru profesional, data ini tercatat dalam data UNESCO tahun 2011 (Kurniadin & Machali, 2016).

Perhatian yang serius dari pemimpin di sebuah lembaga pendidikan dalam keterlibatan sumber daya yang ada untuk pengelolaannya, yaitu kepada seluruh *stakeholdernya* termasuk siswa, wali siswa dan masyarakat. SMK Budi Utomo Sokaraja tergolong sekolah yang sudah lama berdiri sejak tahun 1995, pada awalnya minat masyarakat sangat tinggi terhadap sekolah ini, dan pada saat itu sempat berkembang pesat. Dengan berjalannya waktu, beberapa tahun belakangan ini banyak sekolah-sekolah swasta yang mulai berdiri khususnya dibidang asisten keperawatan, SMK budi Utomo lambat laun mulai kurang diminati oleh masyarakat. Kualitas sumberdaya manusia dapat mempengaruhi berkembangnya lagi Smk Budi utomo Sokaraja dalam segi mutu pendidikan dan daya saing terhadap lembaga lain.

Telaah Pustaka

Tinjauan dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berperan penting menunjang kemajuan pada masa yang akan datang, khususnya di era *globalisasi* saat ini. Khususnya bagi tenaga pendidik harus bisa meningkatkan kinerjanya dalam mengembangkan kemampuan profesionalitasnya sebagai pendidik yang kompeten. Keterampilan profesi dalam peningkatan mutu pendidikan, akan menjadi tuntutan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Dunia kerja saat ini membutuhkan lulusan dari lembaga pendidikan yang bermutu dan berkualitas sehingga sumber daya yang dihasilkan berkompeten dan berdaya saing tinggi, sehingga keprofesionalan dalam bekerja akan mudah diwujudkan. (Awaliyah & Hasan, 2018).

Manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa kegiatan dalam proses pemanfaatan sumber daya yang ada diantaranya, perencanaan, penggerakan, dan pengendalian secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga sekolah. Edy Sutrisno membagi manajemen sumber daya manusia menjadi beberapa kegiatan yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan, baik dari organisasi maupun individu meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan,

dan penggunaan SDM (Bukit, 2017). Sedangkan dikemukakan pendapat lain yaitu menurut Zainal Arifin, dalam rangka mencapai tujuan organisasi kegiatan MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, pemeliharaan, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja baru (Zainal Arifin, 2017).

Penerapan MSDM di lembaga pendidikan khususnya bagi guru diperlukan sumberdaya yang mendukung untuk tercapainya tujuan yang diinginkan sekolah (Haratua dkk., 2023) including educators and education staff. The purpose of this study is to find out the natural background of SMK, the implementation of human resource management in improving the quality of education based on planning, organizing, directing, controlling, procuring, developing, compensating, integrating, maintaining, discipline, dismissal, quality of education, obstacles faced and effort. Research using descriptive qualitative method. Human resource management from the aspect; planning based on the scale of needs, organizing involving organizational administrators, directing job description predetermined, control based Quality Assurance (QA. Jika dikaitkan dengan konteks pendidikan, sumber daya manusia yang ada di sekolah berperan penting untuk menjamin dimanfaatkannya sumber daya tersebut secara efektif dan efisien dan kedepannya dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi individu, sekolah dan masyarakat terhadap tercapainya tujuan pendidikan (Umar Shidiq, 2018).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan kebutuhan SDM

Fungsi ini melibatkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja di organisasi, analisis pekerjaan, peramalan permintaan tenaga kerja di masa depan, serta pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut

2) Pengadaan sumber daya manusia

Fungsi ini mencakup semua kegiatan yang terkait dengan perekrutan, pemilihan, dan penempatan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kegiatan ini meliputi proses rekrutmen, seleksi kandidat, dan yang terakhir adalah penempatan pegawai untuk ditempatkan sesuai kompetensi dan kualifikasinya masing-masing.

3) Penilaian Kinerja

Fungsi ini dilaksanakan setelah kandidat sudah bekerja dalam lembaga. Apabila kinerja yang dihasilkan bagus, maka akan diberikan penghargaan, begitu pula sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan tidak baik dan tidak memenuhi standar kinerja maka pihak lembaga akan menganalisisnya kembali. Penilaian kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu mencapai hasil yang diharapkan dan dapat berkontribusi secara maksimal pada pencapaian tujuan organisasi.

4) Peningkatan dan perbaikan kualitas bagi pekerja

- a) Pelatihan dan pengembangan dengan cara memberikan pelatihan reguler kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
- b) Komunikasi yang efektif antar stakeholder agar suasana kerja yang nyaman dapat tercipta di lingkungan kerja
- c) Melakukan evaluasi kinerja sekala berkala untuk menilai kemajuan dan pencapaian karyawan. Kegiatan ini dapat memberikan umpan balik yang jelas untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka.
- d) Lingkungan kerja yang sehat yaitu Menghormati hak-hak karyawan; Memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan pendapatnya terkait keluhan-keluhan yang terjadi selama bekerja. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan MSD

Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan merupakan tolok ukur bagi lembaga pendidikan bisa dikatakan berhasil ataupun tidak. Pengertian mutu sendiri memiliki beberapa arti, diantaranya sebuah cara yang menentukan sudah sesuai atau belumnya produk terakhir yang dihasilkan, apabila sebuah layanan telah memenuhi spesifikasi maka mutu dapat dikatakan sudah ada (Sallis, 2015). Sedangkan mutu pendidikan, merupakan gabungan dua kata yang terdiri dari mutu dan pendidikan, dua istilah ini mengandung arti dari kualitas output yang dihasilkan oleh lembaga dengan menghasilkan siswa yang berprestasi dan berakhlak mulia, serta siswa yang mampu bersaing dengan tantangan globalisasi yang sedang terus berkembang saat ini. Untuk memenuhi keinginan serta kebutuhan masyarakat, pendidikan

yang bermutu merupakan sebuah pemenuhan harapan dari masyarakat dan siswa menaruh harapan yang besar terhadap sekolah dan gurunya (Aziz, 2015) .

Secara terus menerus dan berkesinambungan peningkatan mutu pendidikan harus selalu diupayakan, dan tidak boleh berhenti hanya karena proses pendidikan tersebut menunggu penyempurnanaan sistem yang ada, baik dari sarana maupun sumber daya. Pendidikan yang bermutu merupakan salah satu faktor penentu kemajuan pendidikan, sedangkan instrumen penyebaran kebodohan kepada anak bangsa disebabkan oleh mutu pendidikan yang rendah. Hal ini sejalan dengan pengertian peningkatan mutu pendidikan dari Hayanudin Safri yaitu proses kegiatan yang efektif dan efisien dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi serta loyal dalam melaksanakan tugasnya dan mempunyai daya juang tinggi sehingga dapat menghasilkan kepuasan konsumen atau pelanggan yang disebabkan oleh kinerja yang terus meningkat (Safri, 2019). Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan berkewajiban mewujudkan mutu pendidikan yang diinginkan dengan cara bisa mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat profesional dan berkompeten dibidangnya bisa melalui pelatihan maupun kegiatan lain yang dapat mendukung meningkatnya mutu SDM dari sebuah lembaga khususnya di SMK Budi Utomo Sokaraja.

Menurut penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa mutu dari sebuah sekolah mencakup beberapa indikator diantaranya jumlah siswa yang banyak, karena sekolah yang diminati oleh masyarakat dilihat dari minat masyarakat terhadap sekolah tersebut. Selain jumlah siswa yang banyak prestasi akademik dan non akademik juga merupakan indikator tercapainya mutu sekolah. Ketika beberapa indikator diatas sudah terpenuhi maka lulusan yang berkompeten dan berprestasi dari sekolah tersebut akan dihasilkan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan yaitu:

- a) Tugas yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah mampu memahami visi dan misi yang jelas dan memiliki jiwa pekerja keras, tanggung jawab, tekun, dan profesional dalam memberikan layanan kepada seluruh *stakeholdernya*.

- b) Guru, tugas seorang guru salah satunya adalah harus bisa meningkatkan kompetensi serta profesi kerjanya dengan baik contohnya mengikuti kegiatan seminar, workshop MGMP atau pelatihan lain yang sifatnya dapat meningkatkan kompetensi kerja guru.
- c) Siswa, kewajiban dari SDM yang ada disekolah dalam mendidik siswanya agar menjadi siswa yang berkualitas, yaitu bertaqwa, berbudi pekerti yang luhur, berkompeten, serta mampu membawa nama baik sekolah
- d) Kurikulum, dengan adanya kurikulum yang terpadu maka dapat memudahkan diperolehnya standar mutu yang diharapkan demi tercapainya tujuan pembelajaran yang diinginkan
- e) Jaringan kerjasama, sekolah harus bisa menjalin hubungan yang baik dengan organisasi atau lembaga lain contohnya perusahaan ataupun instansi pemerintah sehingga lulusannya dapat terserap dalam dunia kerja.

Peningkatan mutu pendidikan yang terus diupayakan oleh sekolah diantaranya melalui kegiatan workshop, pelatihan, seminar, MGMP dan lain-lain, untuk mengenalkan pembelajaran yang berinovasi sebagai kebutuhan suatu lembaga, dengan cara mengenalkan pembelajaran yang berinovasi (Saifulloh dkk., 2012). Solusi untuk menghadapi masalah manajemen sumber daya manusia adalah dimana pemimpin lembaga dan seluruh *stakeholder* dapat menjalin kerjasama yang baik demi meningkatnya pendidikan yang bermutu di SMK Budi Utomo Sokaraja agar nantinya bisa mencetak generasi penerus yang dapat membawa nama baik Sekolah.

Metode Penelitian

Objek Material

Peneliti melakukan penelitian di SMK Budi Utomo Sokaraja yang beralamat di Jalan Menteri Supeno No 07, Sokaraja. Tempat penelitian merupakan Sekolah yang sedang berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui peran sumber daya manusianya. Sebelumnya penelitian dengan materi yang serupa belum pernah dilakukan di sekolah ini.

Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan mengikuti dan memahami kronologi dari alur dan peristiwa melalui lingkup orang-orang setempat dengan mempertimbangkan sebab akibat (Lexy. J Moleong, 2018). Menurut Denzim and Licoln terdapat dua pendekatan yang digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu *interpretative* dan *naturalistic* yang artinya semua setting alami mereka harus dipelajari, dan konteks makna dari mereka diinterpretasikan melalui fenomena dan mencoba untuk membuat pengertian dari mana tersebut (Yusuf, 2017). Menurut penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang telah dialami oleh subjek yang diteliti meliputi motifasi, tindakan, pemahaman, tingkah laku dan lain-lain.

Sumber Data

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memperjelas dari keterangan data yang telah diperoleh (Ridwan, 2014). Data dari penelitian ini diperoleh dari semua *stakeholder* yang ada di SMK Budi Utomo karena mereka mengetahui tentang kejelasan informasi terkait peran pengembangan SDM di SMK Budi Utomo Sokaraja yaitu, kepala sekolah, Kepala Staff Administrasi sebagai informan inti. Peneliti memilih informan yang peneliti anggap paham dengan informasi yang akan diteliti termasuk seluruh *stakeholder* yang ada di SMK Budi Utomo Sokaraja.

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan datanya di uji menggunakan teknik triangulasi atau gabungan melalui wawancara mendalam dan dokumentasi kemudian serempak semua sumber data digunakan, atau biasa disebut dengan observasi partisipatif (Sugiyono, 2019). Ketika melakukan wawancara kepada informan, peneliti memegang peran penting dalam melakukan wawancara, karena dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mendapatkan informasi. Informan yang paling utama dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah yaitu Ibu Siswanti Budi

Rahayu, S.Tr, Keb dan Bapak Undi Gunawan, S.Pd selaku Waka Kurikulum SMK Budi Utomo Sokaraja. Kemudian teknik yang digunakan oleh SMK Budi Utomo dalam proses pengamatan dan pencatatan berbagai peristiwa tentang manajemen sumber daya manusia menggunakan teknik observasi. Kemudian teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data identitas sekolah meliputi sejarah berdiri, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan guru dan murid, serta sarana dan prasarana.

Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman mengemukakan terdapat tiga serangkaian kegiatan dalam proses menganalisis data diantaranya:

- Reduksi data adalah proses mengurangi jumlah atribut (variabel) atau pengurangan ukuran data untuk membuatnya lebih ringkas, tetapi tetap mempertahankan informasi yang penting.
- Penelitian kualitatif menggunakan penyajian data dengan melihat hubungan antar kategori dan sejenisnya yang ditulis dalam bentuk uraian singkat. Kemudian teks yang bersifat naratif paling sering digunakan dalam tahapan penyajian data.
- Verifikasi data adalah proses untuk memastikan kebenaran, keotentikan atau keabsahan data yang diberikan. Hal ini dilakukan dengan sumber yang terpercaya atau dengan menggunakan metode dan alat yang sesuai untuk memverifikasi kebenaran data tersebut.

Hasil

Hasil penelitian dan pengamatan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Budi Utomo Sokaraja yaitu beberapa peran penting MSDM yang dapat berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK Budi Utomo Sokaraja, antara lain rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, pengelolaan kinerja, komunikasi dan konsultasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tahapan perencanaan merupakan bagian inti dari manajemen karena didalam perencanaan, para pengambil keputusan akan menggunakan sumberdaya yang ada dengan efektif dan efisien melalui proses perencanaan ini.

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang harus dijalankan pertamakali oleh instansi/ lembaga. Dengan membuat perencanaan, maka pencapaian tujuan dari organisasi perusahaan akan berjalan dengan baik, karena perencanaan merupakan tahap awal dalam melaksanakan aktivitas perusahaan (Nurjanah dkk., 2021) so strategic steps and efforts are needed in the development of quality. But the reality on the ground of the challenges faced by schools is very complex. This research is to find out the success rate of education HR management in improving the quality of schools in MAN 2 Sukabumi city consisting of planning, organizing, implementing, supervising, as well as supporting factors and inhibitions. This type of research is descriptive qualitative that is research conducted on natural conditions natural setting. The reason for using this method is that prospective researchers intend to gain a deeper understanding of the implementation of character education in MAN 2 Sukabumi City. The results of this study are, 1. Analisis faktor penyebab perubahan tenaga guru dan karyawan dilakukan dalam tahap perencanaan Sumber Daya Manusia di SMK Budi Utomo Sokaraja dengan melaksanakan evaluasi tahunan yang dilakukan satu kali dalam setahun untuk mendata SDM yang kosong, seperti kurangnya guru dan karyawan, kemudian melakukan rapat untuk membuka rekrutmen guru dan karyawan. Kemudian pihak lembaga melakukan analisis jabatan dalam memilih kandidat dan menyeleksinya sesuai kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga, karena baik buruknya SDM adalah yang memiliki kualitas serta kuantitas.

Seperti yang telah disampaikan oleh Ibu Siswanti Budi Rahayu, S.Tr.Keb, Gr selaku Kepala SMK Budi Utomo Sokaraja Evaluasi tahunan yang dilaksanakan di SMK Budi utomo Sokaraja meliputi, identifikasi kebutuhan, analisis kinerja individu, analisis kebutuhan pelatihan, analisis program pengembangan profesional, pengembangan rencana SDM, implementasi rencana SDM, dan tahapan yang terakhir adalah evaluasi lanjutan. (Wawancara, 2023).

Evaluasi tahunan tersebut dilaksanakan satu tahun sekali pada bulan Desember, dengan tujuan untuk mengidentifikasi masalah yang muncul di sebuah lembaga misalnya kekurangan guru dan karyawan serta mengevaluasi adanya kendala yang dihadapi oleh sekolah selama satu tahun terakhir. Kemudian kendala yang dihadapi di SMK Budi Utomo Sokaraja pada saat perencanaan SDM guna meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik dan kependidikan adalah kurangnya anggaran, karena sumber anggaran dari sekolah hanya mengandalkan dari dana BOS. Mengingat sekolah ini adalah sekolah swasta, selain mengandalkan dana

BOS juga menunggu dana SPP dari siswa, yang belum tentu mereka rutin tiap bulan membayarnya.

Pengertian perencanaan menurut Syarifudin yaitu proses yang menyeluruh dalam mencapai tujuan perusahaan, beberapa aspek yang digunakan dalam perencanaan yaitu: (Ridwan, 2014)

- a. Jumlah yang akan dicapai ditentukan terlebih dahulu
- b. Guna mencapai tujuan yang diharapkan tahap berikutnya adalah memilih alternatif lain dan selanjutnya penentuan cara yang akan ditempuh.
- c. Alternatif yang telah dipilih merupakan usaha serta langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Perencanaan SDM di SMK Budi Utomo Sokaraja menurut penjelasan diatas dilakukan melalui evaluasi tahunan dan analisis kebutuhan dan disesuaikan dengan analisis faktor penyebab dan perubahan tenaga guru dan karyawan. Sehingga dapat memudahkan pihak sekolah dalam memenuhi kebutuhan SDM sesuai yang dibutuhkan oleh lembaga.

Rekrutment, Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Setelah proses perencanaan dilaksanakan, tahap berikutnya adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan kegiatan atau proses yang dilakukan oleh suatu organisasi maupun lembaga untuk menarik, menyeleksi, dan memilih individu yang dianggap memiliki potensi dan kualifikasi untuk mengisi jabatan yang sedang dibutuhkan. Rekrutmen merupakan kegiatan mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang kapabel untuk di pekerjakan dalam dan oleh organisasi. (Siagian Sondang P, t.t.). Karena ketika sebuah lembaga bisa merekrut karyawan yang berkualitas, maka nantinya dapat meningkatkan produktifitas, inovasi, dan kemampuan bersaing dengan lembaga/organisasi lainnya.

Mengingat SMK Budi utomo adalah sekolah swasta, maka proses rekrutmen SDMnya dilakukan sepenuhnya oleh pihak sekolah atas dasar wewenang dari pihak yayasan. Manfaat dari diadakannya proses rekrutmen ini akan memudahkan pihak sekolah dalam menyeleksi kandidat yang berkualitas dan kompeten dibidangnya. Pola rekrutmen yang dilaksanakan di SMK Budi Utomo Sokaraja dilakukan secara terbuka, yaitu dengan membuat iklan lowongan pekerjaan yang

di bagikan secara *public* di media sosial seperti *facebook*, *instagram*, *whatsapp* dan lain-lain.

Rekrutmen dilaksanakan atas dasar kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan, sesuai dari wawancara kami dengan Ibu Siswanti Budi Rahayu, S.Tr. Keb selaku Kepala Sekolah bahwa calon kandidat yang kami butuhkan adalah selain dari lulusan yang sesuai dengan bidangnya (*linear*), calon kandidat juga mampu mengoperasikan komputer dan internet dengan baik, mengingat era saat ini semua pembelajaran sudah menggunakan teknologi komputer dan internet (Wawancara, 2023). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, menghasilkan kesimpulan bahwa pelaksanaan proses rekrutmen kndidat baru di SMK Budi Utomo Sokaraja melalui beberapa tahapan yaitu dengan menganalisis kebutuhan posisi, merencanakan proses pererekrutan kandidat baru, membagikan iklan lowongan pekerjaan ke media sosial, menyeleksi berkas yang masuk, melakukan wawancara tahap awal terhadap pelamar, kemudian tahap terakhir pemilihan kandidat yang sesuai kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga.

Upaya yang dilakukan oleh SMK Budi Utomo Sokaraja dalam proses pelaksanaan rekrutmen, dengan menerapkan prinsip transparan dan profesional dengan artian bahwa pihak sekolah memberikan kesempatan yang selebar-lebarnya kepada calon kandidat yang mempunyai kompetensi untuk melamar pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing dengan memenuhi persyaratan yang telah diberlakukan oleh pihak manajemen sekolah. Kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen ini adalah kurangnya anggaran, karena hanya mengandalkan dana BOS saja mengingat sekolah ini adalah sekolah swasta. Terkadang ada pelamar yang tidak sesuai bidang dan kebutuhan analisis sumber daya manusia di SMK Budi Utomo Sokaraja.

Tahap selanjutnya setelah dilaksanakannya rekrutmen adalah seleksi, yang bertujuan untuk memperoleh kandidat yang memiliki kemampuan, kualifikasi dan kompeten sesuai yang dibutuhkan oleh lembaga. Beberapa tahapan yang ditempuh dalam pelaksanaan seleksi ini meliputi yaitu seleksi administrasi, tes tertulis, *microteachin*, wawancara, *psikotest*. Berikut ini beberapa tahapan yang harus ditempuh ketika melaksanakan proses seleksi bagi calon tenaga guru dan karyawan yaitu: Pemanggilan dan wawancara tahap awal kepada kandidat telah lulus dalam tahapan rekrutmen, Melaksanakan beberapa jenis tes, mengecek, mencocokkan kembali surat lamaran kerja yang telah masuk, wawancara

tahap kedua, pengecekan kesehatan, wawancara tahap akhir oleh pimpinan, pengangkatan calon pegawai, pengangkatan pegawai tetap (Hm, 2018).

Langkah selanjutnya setelah proses seleksi selesai adalah tahap penempatan. Penempatan adalah proses penentuan posisi atau tugas yang akan dijalankan oleh calon pelamar dalam hal ini adalah calon guru dan karyawan. Proses penempatan calon tenaga guru dan karyawan di SMK Budi Utomo, disesuaikan dengan kemampuan dan tupoksinya masing-masing dengan mempertimbangkan beberapa faktor diantaranya faktor pengetahuan, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Teknik penempatan ini adalah proses akhir dari tahapan seleksi dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja dari calon pelamar dan harus sesuai bakat, minat, motivasi dan kapabilitasnya.

Dalam melakukan proses rekrutmen, SMK Budi Utomo menggunakan teori dari Sinambela yaitu merencanakan kebutuhan posisi, membuat keputusan pengadaan SDM, mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi SDM, melakukan seleksi persyaratan para kandidat, kandidat yang telah memenuhi persyaratan selanjutnya diikutsertakan dalam tes tertulis, setelah lulus tes tertulis tahap selanjutnya adalah wawancara, kemudian lolos tes wawancara menunggu penempatan, kemudian tahap terakhir adalah penempatan (Poltak Sinambela, 2016). Teknik penempatan merupakan tahap final dari rangkaian proses seleksi, tahapan ini merupakan tahap penentuan posisi dari calon kandidat dan disesuaikan oleh bidang masing-masing untuk mengisi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Budi Utomo Sokaraja.

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan proses dimana Individu atau kelompok mengikuti program pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan mereka dalam suatu bidang tertentu. Dalam rangka peningkatan kinerja guru, pelatihan dan pengembangan karir dilaksanakan di dalam sekolah dan diluar sekolah dengan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan (Mangkupurwira, 2011). Sedangkan pengembangan bagi calon tenaga pendidik melibatkan berbagai upaya untuk mempersiapkan mereka menjadi pendidik yang efektif dan berkualitas. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan di sekolah dan bekerjasama dengan pihak terkait serta mengundang narasumber. Selain pelatihan dilembaga

sendiri, pihak sekolah juga memberi pelatihan dan pengembangan di luar misalnya seminar, workshop, MGMP, dan pelatihan pustakawan bagi tenaga kependidikan. Seperti keterangan dari Ibu Siswanti Budi Rahayu:

Sekolah melakukan upaya untuk mengembangkan SDM di SMK Budi Utomo Sokaraja dengan memberikan pelatihan pustakawan bagi tenaga kependidikan, terkait dengan administrasi pendidikan, dan lain-lain. Pelatihan tersebut dilakukan secara berkala demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya, hal ini mencakup seluruh stakeholder yang ada di SMK Budi Utomo Sokaraja. (Wawancara, 2023).

Tujuan dari kegiatan pengembangan SDM di SMK Budi Utomo adalah untuk meningkatkan kualitas dari mutu pendidikannya serta tenaga pendidik dan kependidikannya. Karena prestasi siswa terwujud atas dasar kualitas dari guru/tenaga pendidikannya. Jika tenaga pendidikannya berkualitas maka mutu pendidikan dari lembaga tersebut juga berkualitas, prestasi siswa akan meningkat. Menurut pendapat Ibu Kepala sekolah kualitas guru sangat berpengaruh besar pada prestasi siswa, contohnya dengan menerapkan metode pembelajaran yang disenangi oleh siswa agar mereka nyaman dan senang mengikuti pelajaran yang di berikan oleh guru (Wawancara, 2023).

Sebelum dilakukan pelatihan dan pengembangan, lembaga melakukan penilaian terlebih dahulu kepada kandidat yang telah lolos seleksi, dan dalam pelatihan serta pengembangan ini nantinya akan dapat menentukan apakah pelatihan dan pengembangan diperlukan, penilaian ini merupakan proses evaluasi yang dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan, kompetensi, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Dasar serta rujukan dalam mengembangkan kualitas dari tenaga guru dan karyawan di SMK Budi Utomo Sokaraja melihat dari kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru, apabila ada yang belum memenuhi kualifikasi maka diikutkan pelatihan terlebih dahulu. Melihat fenomena saat ini, dalam dunia pendidikan pengaruh dari teknologi informasi dan komunikasi sangatlah besar. Hampir semua pembelajaran disekolah sudah menggunakan teknologi dan internet. Oleh karena itu, sebagai tenaga pendidik dan kependidikan harus bisa mengikuti perkembangan zaman, agar penyampaian dari materi kepada peserta didik dapat tersampaikan dengan baik.

Dengan pelatihan dan pengembangan inilah nantinya dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dari SDM di SMK Budi Utomo Sokaraja. Pihak lembaga juga harus bisa menciptakan hubungan yang harmonis dan terbuka kepada semua stakeholder, dengan tujuan agar tenaga pendidik dan kependidikan bisa lebih nyaman dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut wawancara kami dengan Ibu kepala Sekolah, bahwa upaya yang kami lakukan untuk memberikan rasa nyaman terhadap tenaga pendidik dan kependidikan adalah menciptakan hubungan harmonis dan terbuka kepada *stakeholdernya* dengan tujuan agar mereka bisa nyaman dan profesional dalam menjalankan tugasnya (Wawancara, 2023). Dalam melaksanakan pengembangan dan pelatihan, kendala yang dihadapi di SMK Budi Utomo adalah kemauan dan kesadaran dari masing-masing dalam mengikuti pelatihan, terkadang tidak semua guru dan karyawan bersedia mengikuti, seminar workshop, dan lain-lain. Kesempatan yang selebar-lebarnya juga diberikan oleh pihak SMK Budi Utomo Sokaraja kepada guru dan karyawan untuk melaksanakan studi lanjut guna meningkatkan keilmuannya, serta keahlian dalam bidangnya yang nantinya diharapkan dapat mendidik serta memberikan ilmu yang telah diperoleh kepada para siswa agar nantinya output yang dihasilkan sesuai apa yang telah diharapkan oleh sekolah.

SMK Budi Utomo pernah melaksanakan program pengembangan serta pelatihan dalam upaya pengembangan kompetensi bagi guru dan karyawan hal ini sesuai dengan teori dari Hadari Nawawi yaitu :

- a. Pelatihan dilaksanakan secara langsung di tempat kerja
- b. Pelatihan dilaksanakan diluar tempat kerja (Nawawi, 2015).

S.P Siagian berpendapat bahwa proses penempatan calon karyawan baru ditentukan oleh teori berikut ini yaitu teori yang sangat mutakhir dalam penempatan manajemen sumberdaya manusia yang diberlakukan kepada semua guru dan karyawan, tidak hanya berlaku bagi guru dan karyawan yang baru menjabat tetapi berlaku pada semua guru dan karyawan baik yang baru menjabat maupun sudah lama dalam menjabat dan berlaku pula bagi pegawai yang mengalami alih tugas dan mutasi. Tidak hanya pegawai baru yang direkrut secara internal, pegawai lama pun melalui tahapan tersebut dan menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula (Siagian Sondang P, t.t.). Pada intinya, pelatihan dan pengembangan sangat perlu dilaksanakan di sekolah karena

dapat meningkatkan mutu pendidikan serta kualitas guru dan karyawan di sebuah lembaga. Pengembangan SDM ini juga dapat memperbaiki karir dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pembelajaran semakin meningkat.

Diskusi

Tujuan organisasi dapat dicapai dalam rangka pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang ada melalui beberapa tahapanyaitu tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan dan pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan serta pemisahan tenaga kerja (Zainal Arifin, 2017). Bagi sebuah organisasi peran MSDM sangatlah dibutuhkan termasuk di lembaga pendidikan. Secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya pengelolaan tenaga kerja dalam melakukan pendekatan dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut pendapat Sutrisno Edy, secara sederhana sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan sumber daya yang ada (Sutrisno Edy, 2017).

Peran SDM khususnya dalam lembaga pendidikan merupakan kunci keberhasilan dari sebuah lembaga. Dengan adanya SDM yang memiliki kompetensi yang baik maka akan berpengaruh bagi terwujudnya *output*/ lulusan yang baik pula. Faktor yang menyebabkan proses pendidikan berjalan dengan baik yaitu dengan adanya SDM yang berkualitas dan suasana pembelajaran yang kondusif sehingga kualitas pembelajaran yang menyenangkan akan terwujud di SMK Budi Utomo Sokaraja. Perencanaan SDM di SMK Budi Utomo Sokaraja dilakukan antara lain melalui evaluasi tahunan yaitu dengan menganalisis adanya faktor perubahan tenaga guru dan karyawan, kemudian menyesuaikan dengan lingkungan, dan menentukan kebutuhan tenaga kerja untuk menyusun perencanaan, dengan melihat kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga.

Perencanaan SDM di SMK Budi Utomo Sokaraja dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengantisipasi perubahan dan tantangan yang ada khususnya dalam perkembangan IPTEK. Setelah diadakannya kegiatan perencanaan maka seluruh *stakeholder* di SMK Budi Utomo dapat memberikan dampak yang positif dalam berbagai aspek diantaranya peningkatan efisiensi dan peningkatan kualitas pendidikan. Tahapan perencanaan ini juga dapat membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang terorganisir, efisien,

dan berkualitas tinggi yang nantinya akan berdampak positif bagi pengalaman belajar siswa, persiapan siswa untuk dunia kerja serta pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan.

SMK Budi Utomo Sokaraja sepenuhnya menyerahkan kegiatan rekrutmen ini kepada pihak sekolah dan yayasan karena mengingat sekolah ini adalah sekolah swasta. Rekrutmen merupakan proses pencarian kandidat atau individu yang kompeten dan berkualitas sesuai yang dibutuhkan oleh lembaga. Seperti yang diungkapkan oleh Muah dan Masram bahwa rekrutmen merupakan komunikasi yang dilakukan melalui dua arah, antara organisasi dan masyarakat yang menginginkan seperti apakah pelamar yang nantinya akan diangkat sebagai pegawai/ karyawan (Mu'ah & Masram, 2017)

Pelaksanaan proses rekrutmen melalui tiga tahapan yaitu penarikan, seleksi dan penempatan. Proses mencari kandidat atau karyawan yang memiliki potensi serta kompetensi untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu dalam sebuah lembaga/ instansi merupakan pengertian dari rekrutmen. Beberapa kegiatan telah ditempuh oleh para ahli manajemen dalam melaksanakan seleksi secara terbuka, namun pada kenyataannya ketika praktik di lapangan seleksi tersebut sangat bervariasi tergantung pada kebijakan lembaga, dalam hal ini adalah sekolah, harus disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan dan tingkat kemampuan yang diharapkan (Nurjanah et al., 2021).

Setelah kegiatan rekrutmen dilaksanakan, tahapan selanjutnya adalah seleksi. Dilakukannya tahap seleksi ini karena kebutuhan dalam memilih calon yang terbaik atau paling cocok dari jumlah kandidat yang tersedia. Beberapa teknik seleksi yang digunakan dalam memilih calon tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya wawancara, tes pengetahuan dan keterampilan, tes psikologi, referensi pengalaman kerja, tes bakat dan minat, tes bahasa, dan tes kepribadian. Tujuan diadakannya seleksi ini adalah untuk memastikan bahwa individu yang akan menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Budi Utomo Sokaraja memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kemampuan yang sesuai dalam pemberian pendidikan yang bermutu bagi seluruh siswa. Informasi yang diperoleh dari wawancara dengan Kepala Sekolah yaitu Ibu Siswanti Budi Rahayu ada beberapa kriteria yang wajib dimiliki oleh calon kandidat yang mengajukan lamaran pekerjaan di SMK Budi Utomo antara lain, harus linear dibidangnya masing-masing dan harus bisa mengoperasikan computer, internet, dan media sosial mengingat era saat ini pembelajarannya sudah menggunakan teknologi dan internet (Wawancara, 2023).

Proses akhir dari tahapan seleksi yaitu penempatan, dengan menentukan lokasi serta posisi kandidat dalam melaksanakan tugasnya dengan sistem magang maupun penempatan kerja secara langsung yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja calon guru dan karyawan agar lebih efektif dan efisien serta profesional sesuai dengan bidangnya. Tahapan penempatan dalam sistem seleksi bertujuan untuk mencocokkan individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan karakteristik dari calon tenaga pendidik dan kependidikan serta pemahaman yang mendalam tentang persyaratan pekerjaan dan budaya organisasi.

Setelah melakukan penempatan kemudian pihak SMK Budi Utomo mengadakan pelatihan bagi calon guru dan karyawan dengan melakukan pengamatan atau mentoring, bimbingan dan pendampingan, praktek mengajar serta evaluasi yang bertujuan untuk memberikan dukungan, umpan balik dan kesempatan bagi calon guru untuk tumbuh dan berkembang serta profesional dalam bidangnya. Setelah kandidat ditempatkan di masing-masing posisi sesuai bidang, tahap selanjutnya adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan adalah proses yang sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam bidang tertentu. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan atau memperbaiki profesionalitas dari tenaga pendidik dan kependidikan dalam menghadapi perubahan dan perkembangan dari berkembangnya IPTEK, khususnya dalam dunia pendidikan. SMK Budi Utomo melakukan beberapa program kegiatan untuk menunjang pengembangan karir calon guru dan karyawan, program tersebut bisa dilakukan di dalam maupun luar sekolah. Pihak sekolah melakukan upaya untuk menumbuhkan rasa kenyamanan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yaitu dengan cara menciptakan hubungan yang harmonis dan terbuka terhadap seluruh *stakeholdernya*. Kemudian kendala yang dihadapi ketika melaksanakan pelatihan dan pengembangan yaitu kurangnya antusias dari tenaga pendidik maupun kependidikan dalam mengikuti pelatihan.

Simpulan

Manajemen sumber manusia sangat berperan penting bagi kemajuan mutu pendidikan tanpa adanya sumberdaya manusia yang baik maka kualitas pendidikan di lembaga pendidikan akan sulit dicapai. Dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Budi Utomo Sokaraja, dilakukan dengan cara pengembangan

SDM yang ada. Yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kepada tenaga guru dan karyawan antara lain, dengan mengikutsertakan mereka dalam kegiatan workshop, seminar, MGMP, maupun kegiatan yang lain yang sifatnya dapat mengembangkan kualitas dari SDMnya. Kesempatan selebar-lebarnya diberikan kepada guru dan karyawan yang ingin melanjutkan studi lanjut dengan tujuan mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta menambah keilmuan serta pengalaman lebih kepada mereka, agar nantinya dapat mendidik siswa lebih baik lagi dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkompeten serta mampu bersaing dengan sekolah swasta yang lain terutama yang berada di lingkungan sekitar SMK Budi Utomo Sokaraja.

Penelitian ini masih jauh dari sempurna, karena hanya memfokuskan meneliti pada satu lembaga saja. Untuk kedepannya penulis berharap bisa meneliti lebih jelas lagi tentang pengaruh MSDM dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah. Terimakasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu, Kami harapkan kiritik dan saran yang membangun demi perbaikan penulisan kedepannya.

Daftar Pustaka

- Awaliyah, R., & Hasan, B. (2018). Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional (Telaah Epistemologi Terhadap Problematika Pendidikan Islam) | Awwaliyah | Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/view/4193>
- Aziz, A. (2015). Peningkatan Mutu Pendidikan. 10(2).
- Bukit, B. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Zahr Phublisng.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin, 2(1), Article 1.
- Haratua, C. S., Windana, A. B., & Mandasari, T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan guru Smk Tirta Kencana : Sinau : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran, 2(01), Article 01.

- Hm, M. A. (2018). Manajemen Berbasis Sekolah (Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah). *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum dan Pendidikan*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.30863/ekspose.v17i2.117>
- Idi, A. (2015). *Dinamika Sosiologis Indonesia, Agama dan Pendidikan dalam Perubahan Sosial*. PT. LKiS Pelangi Aksara.
- Inanna, I. (2018). Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa Yang Bermoral. *JEKPEND: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1, 27. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v1i1.5057>
- Kurniadin, D., & Machali, I. (2016). *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Lexy. J Moleong. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Cet 30)*. PT. Remaja Rosdakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1133305>
- Mangkupurwira, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Mnesia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Moh A. (2016). *Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningktan Mutu Pendidikan Islam*.
- Mu'ah & Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Nurjanah, N., Qomariyah, S., & Nurachadijat, K. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Sekolah (1). 1(1), Article 1.
- Poltak Sinambela, L. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Graha Ilmu.
- Ridwan, R. (2014). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Alfabeta.
- Ritonga, A. H., Jamil, M., Harvius, H., & Mukhlisin, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren. *JURNAL PENELITIAN*, 12(2), 427. <https://doi.org/10.21043/jp.v12i2.4140>
- Sa'diyah, H. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Bidayatuna Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.329>

- Safri, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Informatika*, 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.748>
- Saifulloh, M., Muhibbin, Z., & Hermanto, H. (2012). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Sosial Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.12962/j24433527.v5i2.619>
- Sallis, E. (2015). *Total Quality Management in Education Model, Teknik dan Implementasinya*. IRCiSoD.
- Siagian Sondang P. (t.t.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Kencana.
- Umar Shidiq. (2018). *Manajemen Madrasah*. Nata Karya.
- umar sidiq, sidiq. (2015). Kajian Kritis Terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. *Edukasi*, 3(2), Article 2.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*. Kencana.
- Wijaya., Rifa'i., 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan, 14-15
- Zainal Arifin, (2017). *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 2 (2)