

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Shodiq Taufiq¹, Abdullah²

^{1,2)} Universitas Nurul Jadid Probolinggo; Indonesia

* Correspondence e-mail: shodiq.taufiq@yahoo.com

Article history

Submitted: 11/09/2023; Revised: 21/10/2023; Accepted: 17/11/2023

Abstract

The aim of this research is to understand and analyze the planning, implementation and evaluation of human resource management in improving the quality of education at MI Nahdlatul Ulama Kraksaan and SD Muhammadiyah Creative Kraksaan. The research method uses a qualitative approach with a multisite study type of research. The data collection techniques used were participant observation, in-depth interviews and documentation. Data analysis techniques use individual data analysis and cross-site analysis. Checking the validity of data with credibility, transferability, dependability and confirmability. The results of this work are a) Good and sustainable human resource planning is the key to improving the quality of education in schools. b) Recruitment of human resources based on clear criteria and a transparent process is a key step in ensuring quality human resources to improve the quality of education. c) Continuous training and development of human resources, both through external and internal programs, is an important effort to ensure that schools have quality human resources in order to improve the quality of education.

Keywords

Education; Human Resource Management; Quality



© 2023 by the authors. This is an open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license,
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

1. PENDAHULUAN

Organisasi terdiri dari berbagai elemen, yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Seiring dengan kemajuan zaman dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berpengaruh terhadap gaya hidup dan kebiasaan manusia. Apalagi jika tidak adanya filter, berbagai hal sebagai dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tentu akan berpengaruh terhadap kinerja setiap manusia di bidang pendidikan. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan, maka harus dikelola dengan baik. Bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Karena manusia merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks.

Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi didalam lembaga pendidikan. Seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusianya. Itulah sebabnya setiap manajer harus mampu bekerja efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Prayoga & Risnandi, 2019).

Manajemen sumber daya manusia dapat dilihat sebagai desain sistem formal dalam suatu organisasi yang memastikan penggunaan talenta manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Sunday et al., 2022). Setiap sistem pendidikan di setiap tingkatan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk pelaksanaan programnya. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah (Dakir et al., 2022). Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan guna menciptakan pendidikan yang bermutu.

Dalam proses pendidikan sumber daya manusia memiliki peran besar baik dalam hal administratif maupun operasional yang perlu dikelola dengan baik sehingga dapat berperan sesuai dengan fungsinya. Proses pencapaian tujuan perlu adanya usaha yang telah direncanakan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan tersebut. Salah satu usaha organisasi atau lembaga yaitu dengan pengembangan sumber daya manusia (Bahri, 2022). Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar serta membuat program training. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan

dapat diberdayakan dengan baik dalam mencapai visi dan misi organisasi serta meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan data yang dirilis Worldtop20.org peringkat pendidikan Indonesia pada 2023 berada diurutan ke 67 dari 209 negara di dunia. Urutan Indonesia berdampingan dengan Albania di posisi ke-66 dan Serbia di peringkat ke-68. Peringkat tersebut berdasarkan lima tingkat pendidikan, yakni Tingkat pendaftaran sekolah anak usia dini 68 persen, Tingkat penyelesaian Sekolah Dasar 100 persen, Tingkat penyelesaian Sekolah Menengah 91.19 persen, Tingkat kelulusan SMA 78 persen, dan Tingkat kelulusan Perguruan Tinggi 19 persen.

Worldtop20.org mengumpulkan data statistik yang dikumpulkan berasal dari 6 organisasi internasional. Organisasi itu adalah OECD, PISA, UNESOC, EIU, TIMSS, PIRLS. Polling ini diadakan oleh organisasi nirlaba di bidang pendidikan, yakni New Jersey Minority Educational Development (NJ MED). Di tahun 2023 ini, posisi pertama peringkat pendidikan di dunia adalah Denmark, lalu disusul oleh Korea Selatan di posisi kedua, dan Netherlands di peringkat ketiga.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangat penting karena manusia yang melakukan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan manusia dapat mengetahui apa yang belum diketahui dan melalui pendidikan manusia dapat membentuk jati dirinya (Amaliyah & Rahmat, 2021). Pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis untuk melestarikan sistem nilai yang berkembang di masyarakat. Proses pendidikan tindakan hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman (transfer of knowledge and understanding) kepada peserta didik, tapi diharapkan pula pembentukan sikap, perilaku dan kepribadian peserta didik.

Ketentuan diatas menggambarkan bahwa proses pendidikan di Indonesia berfungsi untuk mengembangkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga manusia menjadi beradab dan bermartabat, maka menerapkan pendidikan islami sangat tepat diabad ke-21 guna mewujudkan manusia yang berakhhlakul karimah.

Lembaga pendidikan dipandang bermutu jika tidak hanya mampu melahirkan keunggulan akademik, namun juga terkelola secara integrated quality sehingga mampu menghasilkan jasa kependidikan yang sesuai dengan para pelanggannya (Baharun, 2021). Oleh karena itu, lembaga pendidikan dalam rangka menguatkan kualitas jasa pendidikan perlu melakukan upaya identifikasi yang lebih komprehensif terhadap sejumlah atribut mutu pendidikan sehingga konsumen dapat secara jelas mengetahui sekaligus mempertimbangkannya sebagai produk jasa pendidikan yang memiliki keunggulan sekaligus nilai kompetitif yang tinggi (Suwanto, 2019). Hal ini

sesuai dengan keadaan yang terjadi pada dua lembaga pendidikan, yaitu MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan.

MI Nahdlatul Ulama Kraksaan yang berlokasi di Jl. Raya Panglima Sudirman No. 374, Patokan, Kec. Kraksaan Kab. Probolinggo. merupakan salah satu sekolah tingkat dasar di Kabupaten Probolinggo. Awal berdiri nya sekolah ini ialah pada tanggal 05 Juni 1957 dengan nama Sekolah Rakyat Nahdlatul Ulama (SR NU) seiring berjalannya waktu sekolah ini berganti nama menjadi MI Nahdlatul Ulama (MI NU) pada tahun 1995. Lembaga ini memiliki visi mencetak generasi-generasi yang cakap, cerdas, aktif, kreatif agamis dan prestasi yang tententunya beramal dan berakhlaq Aswaja An Nahdliyah. Lembaga ini bernaung di bawah Yayasan Pengurus Cabang Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Kraksaan, yang mencoba memadukan antara pengetahuan umum dan pengetahuan agama dalam kurikulumnya.

Hal ini senada dengan fakta dilapangan, yang mana terdapat kegiatan-kegiatan yang menjurus kepada visi MI Nahdlatul Ulama Kraksaan, salah satunya ialah kegiatan penunjang diluar kegiatan belajar mengajar seperti halnya istighosah setiap hari jum'at, sholat dhuha dan masih banyak lagi. Sekolah ini juga memiliki beberapa kegiatan ekstrakurikuler yang menjadi nilai tambah bagi peserta didik untuk mengembangkan pontensi diluar kegiatan belajar-mengajar. Salah satunya ialah ekstrakurikuler hadrah, pramuka dan ada beberapa ekstrakurikuler lainnya.

SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan yang berlokasi di Jl. Raya Panglima Sudirman No. 139, Patokan, Kec. Kraksaan Kab. Probolinggo. merupakan salah satu sekolah tingkat dasar di Kabupaten Probolinggo. Lembaga ini bernaung di bawah Yayasan Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kab. Probolinggo, yang mempunyai visi unggul dalam Imtaq dan Iptek, Kreatif, Mandiri dan Berakhlaqul Karimah.

Sama hal nya dengan MI Nahdlatul Ulama Kraksaan, SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan juga memiliki beberapa kegiatan penunjang di luar kegiatan belajar mengajar sebagai bentuk keseriusan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan dalam mencetak peserta didik yang berkemajuan, salah satu kegiatan ekstrakurikuler seperti bela diri, speak in public yang dibungkus dalam "Penerangan Islamiyah" dan disamping itu SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan juga memiliki program unggulan yakni Tahfidzul Qur'an yang mana semua peserta didik dari rumble kelas 1 sampai kelas 6 dibentuk agar memiliki skill agar mampu memahami dan belajar Al Qur'an dengan baik dan benar.

Beberapa peneliti sebelumnya yaitu Penelitian oleh Tri Wahyuni pada tahun 2021 menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berperan dalam

merumuskan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan visi dan misi sekolah dengan melibatkan seluruh personel sekolah dan stakeholder untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian oleh Ifa Miftahurrohmah pada tahun 2021 menunjukkan bahwa manajemen laboratorium yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dapat meningkatkan mutu sekolah. Sementara itu, penelitian oleh Eti Rohmawati pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa manajemen mutu pembelajaran dan kolaborasi dalam lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dengan fokus pada pembentukan generasi muslim yang berilmu dan beramal shalih. Penelitian oleh Anik Triyuliani pada tahun 2021 menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan menggabungkan keterampilan konseptual, teknis, dan interpersonal dalam perencanaan, pelaksanaan, dan manajemen sekolah.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan peran penting kepemimpinan, manajemen laboratorium, dan kolaborasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang perencanaan, penerapan, dan evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami serta menganalisis bagaimana perencanaan, penerapan, dan evaluasi manajemen sumber daya manusia dapat berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan. Tujuan penelitian ini adalah memahami dan menganalisis perencanaan, penerapan dan evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi multisitus. Kegiatan penelitian lebih menekankan pada konsep dan proses. Peneliti terjun langsung untuk mengamati dan memahami bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan. Kemudian peneliti memberi tafsiran pada kejadian atau peristiwa yang berlangsung.

Berdasarkan judul penelitian peneliti, maka penulisan karya tulis ilmiah ini difokuskan pada subjek penelitian di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan dengan mengambil informan mulai dari Kepala Sekolah, Wakasek bagian Kurikulum, Wakasek bagian Kesiswaan, Wakasek bagian

Hubungan Masyarakat, Wakasek bagian Sarana dan Pra-sarana, guru dan karyawan MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara yang mendalam dengan informan yang berada dan yang menjadi stakeholder di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan mulai Kepala Sekolah, Wakasek bagian Kurikulum, Wakasek bagian Kesiswaan, Wakasek bagian Hubungan Masyarakat, Wakasek bagian Sarana dan Pra-sarana, guru dan karyawan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan. Dimana mereka adalah orang-orang yang bersinggungan langsung dengan proses dan mutu pendidikan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan. Data-data yang diperoleh ialah dari hasil dokumentasi baik berupa teks, soft-file, maupun dokumen yang berhubungan dengan penelitian di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan.

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik-teknik pengumpulan data ialah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, proses analisis data menggunakan deskriptif dan dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang pertama dalam organisasi yang harus dilaksanakan untuk menetapkan kebutuhan sumber daya manusia beserta kompetensi yang dibutuhkan agar bisa menjalankan dengan baik. Perencanaan sumber daya merupakan langkah tertentu yang harus diambil oleh manajemen bahwa dalam organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki pekerjaan atau jabatan tertentu. Dalam perencanaan sumber daya manusia dihasilkan konsep mengenai pedoman pelaksanaan bagaimana suatu tugas dapat terselesaikan dengan baik oleh tenaga kerja (*the right man on the right place*).

Menurut Priyono dan Marnis dalam Susan, perencanaan sumber daya untuk untuk menetapkan program, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.. Jadi, rencana sumber daya manusia harus ditetapkan semua hal tersebut di atas secara baik dan benar. Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia ini di antaranya; 1) menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam organisasi/lembaga; 2) menjamin ketersediaannya

tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya; 3) menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas; 4) mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat; 5) menghindari kekurangan dan atau kelebihan pegawai; 6) menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai; 7) menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan; 8) menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan (Susan, 2019).

Hal di atas didukung dengan temuan akhir penelitian, yaitu perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan dilakukan dengan menganalisa kebutuhan sumber daya manusia dan pemetaan jabatan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan serta menjamin kesejahteraan dengan memberikan kompensasi untuk meningkatkan mutu pendidikan, perencanaan program kerja dilakukan dengan pertimbangan dan evaluasi program kegiatan yang telah dilaksanakan di tahun ajaran sebelumnya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Temuan penelitian membuktikan bahwa perencanaan sumber daya manusia dengan menganalisa atau meramalkan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan di lembaga pendidikan untuk masing-masing keahlian yang harus berdasarkan pada job analysis agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Selain itu, disesuaikan dengan anggaran dana sekolah agar mampu menjamin kesejahteraan bagi sumber daya manusia, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan serta membuat program kerja dengan mengevaluasi program kegiatan yang telah dilaksanakan di tahun ajaran sebelumnya secara kontinuitas untuk memberikan feed back terkait dengan kemajuan suatu rencana yang telah ditetapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Penerapan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Lembaga pendidikan sebagai suatu sistem organisasi yang bergerak dalam bidang jasa dalam pelaksanaannya tidak bisa lepas dari tuntutan untuk rekrutmen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pelaksana administrasi sekolah dan membantu terselenggaranya proses pendidikan yang bermutu dan berdaya saing. Rekrutmen sumber daya manusia ini untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada lembaga, baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan

sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan dilakukan dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi.

Hasil penelitian lapangan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan menghasilkan proposisi bahwa jika pengadaan sumber daya manusia dengan membuat job description and job specification terlebih dahulu sebelum mengadakan rekrutmen, informasi rekrutmen melalui media sosial, seleksi dilakukan dengan kelengkapan administrasi, diadakan tes dan wawancara, pelamar yang diterima akan memperoleh SK serta orientasi lingkungan kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat berhasil dengan baik.

Setelah organisasi mendapatkan calon tenaga kerja dari berbagai sumber, maka langkah berikutnya melakukan seleksi. Menurut M. Manularang dalam Jf dan Latif, beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi di antaranya; 1) keahlian dasar merupakan salah satu indikator untuk menjadi acuan dalam seleksi; 2) pengalaman; 3) umur mendapat perhatian khusus dalam proses seleksi, karena umur mempengaruhi kondisi fisik dan mental tenaga kerja, kemampuan dan tanggung jawab; 4) jenis kelamin, menjadi pertimbangan khusus dalam proses seleksi terutama untuk sifat pekerjaan tertentu, waktu kerja dan peraturan pemerintah; 5) pendidikan pelatihan, yang dialami oleh pelamar akan menentukan hasil seleksi. Pendidikan meliputi pendidikan formal dan in formal; 6) keadaan fisik, seorang pelamar akan menentukan hasil seleksi. Perusahaan senantiasa mengutamakan tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani, dengan postur tubuh yang cukup baik (Jf & Latif, 2020).

Dengan demikian, proposisi penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan dimensi pengadaan sumber daya manusia dari teori yang sudah ada. Proposisi penelitian menunjukkan bahwa pengadaan sumber daya manusia dengan membuat job description and job specification terlebih dahulu sebelum mengadakan rekrutmen, informasi rekrutmen melalui media sosial. Bagi pelamar yang administrasi sesuai dengan kebutuhan lembaga akan dipanggil untuk mengikuti tes dan wawancara. Tes bagi pendidik, yaitu tes microteaching untuk kedua lembaga di atas ditambah dengan tes membaca Al-Quran dan ditambah dengan tes wawasan Ke NU an dan ke Muhammadiyah an.

Temuan penelitian membuktikan bahwa pengadaan sumber daya manusia didasarkan pada prinsip apa baru siapa. Apa berarti terlebih dahulu menetapkan pekerjaan berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa berarti mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan lembaga dengan mengadakan rekrutmen, setelah itu dilanjutkan dengan seleksi. Bagi

pelamar yang dinyatakan diterima untuk bekerja di lembaga akan diberikan SK dan orientasi lingkungan kerja baru.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu bagi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sementara itu, pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Hasil penelitian lapangan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan menghasilkan proposisi bahwa jika pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara maksimal dengan ikut serta dalam pelatihan yang diadakan oleh Kemenag, Dinas Pendidikan, LP. Ma'arif NU dan DIKDASMEN. Untuk kegiatannya sendiri relatif bermacam-macam menyesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan zaman, seperti halnya PTK, pelatihan pengembangan kurikulum dan lain sebagainya dan di madrasah/sekolah sendiri rutin mengadakan evaluasi ataupun refleksi disetiap minggunya. Dengan demikian maka sekolah akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut IG. Wursanto dalam Mahanis dan Hasan, sehubungan dengan peningkatan kompetensi pendidik dapat dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan antara lain seperti berikut (Mahanis & Hasan, 2022):

- 1 In House Training (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
- 2 Program Magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini terutama diperuntukkan bagi guru kejuruan. Misalnya khususnya bagi guru-guru sekolah kejuruan yang memerlukan pengalaman nyata.
- 3 Belajar Jarak Jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua

guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota, kabupaten atau provinsi.

- 4 Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
- 5 Diklat Teknis Berbasis Kompetensi. Pelatihan teknis berbasis sekolah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan guru agar lebih mengerti dan memahami terhadap penggunaan sarana dan prasarana yang digunakan untuk kegiatan ilmiah seperti teknik penulisan karya ilmiah, teknik transformasi informasi dengan menggunakan teknologi dan teknik konseling serta kegiatan lainnya yang terintegrasi berbasis kompetensi.
- 6 Kursus Singkat di LPTK atau Lembaga Pendidikan Lainnya. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran serta lain-lain sebagainya.
- 7 Pembinaan Internal oleh Sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.

Pengembangan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui jalur atau cara diklat dan jalur non diklat. Jalur diklat seperti melanjutkan pendidikan, penataran, kegiatan seminar, lokakarya dan lain-lain, jalur non diklat misalnya dapat berbentuk promosi jabatan, pemberian bonus dan insentif, teguran dan hukuman. Di samping itu, pengembangan tenaga kependidikan atau pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang nyata dalam waktu yang cepat. Contohnya seorang pegawai sebelum dilatih sering melakukan kesalahan dalam bekerja, tetapi setelah dilatih tingkat kesalahan menjadi berkurang (Maskur et al., 2021).

Hal di atas didukung dengan temuan akhir penelitian, yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan dilakukan secara maksimal dengan selalu ikut serta dalam pelatihan yang diadakan oleh Kemenag, Dinas Pendidikan, LP. Ma'arif NU dan DIKDASMEN. Dengan demikian

maka sekolah akan memiliki mutu yang bagus seiring dengan kualitas sumber daya manusia yang professional.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk kepentingan di masa sekarang dan akan datang dalam meningkatkan skill sumber daya manusianya agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta meningkatkan mutu dari sekolah, baik yang dilakukan internal oleh lembaga maupun yang dilakukan secara eksternal oleh Kemenag dan Dinas Pendidikan Prov. Jawa Timur.

Evaluasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Hasil penelitian lapangan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan menghasilkan proposisi bahwa jika kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk tunjangan pokok saja, akan tetapi tetap ada beberapa bentuk tunjangan lain seperti halnya tunjangan masa kerja, tunjangan wali kelas, tunjangan kinerja serta transport. Disamping itu bagi guru yang menjadi pengajar di ekstrakurikuler maupun pengajar diprogram unggulan Tahfidz juga mendapatkan tunjangan di luar tunjangan pokok dan lainnya.

Menurut Ismail dalam Arumingtyas Fida kompensasi dapat dibedakan menjadi dua (Arumingtyas et al., 2022), yaitu:

- 1 Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan dan insentif yang mana itu semua merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
- 2 Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service (tunjangan layanan). Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata.

Kompensasi juga merupakan tolak ukur dari baik atau tidaknya kinerja sumber daya manusia dalam lembaga/organisasi. Ketika sumber daya manusia memiliki loyalitas yang tinggi akan tercapainya visi, misi dan tujuan lembaga/organisasi, pihak

lembaga/organisasi tidak akan segan untuk memberikan reward lebih terhadap sumber daya manusia yang loyalis tadi. Imbas dari itu semua sumber daya manusia akan lebih begairah lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan penelitian membuktikan bahwa kompensasi yang diperuntukan untuk tenaga pendidik dan kependidikan di MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan sistem pemberian nya menggunakan payroll untuk MI Nahdlatul Ulama Kraksaan dan tunai langsung untuk SD Muhammadiyah Kreatif Kraksaan. Pemberiannya berdasarkan jam mengajar guru dan juga ditambah oleh tunjangan lain. Tunjangan masa kerja, tunjangan wali kelas, tunjangan kinerja seta transport. Pemberiannya setiap akhir bulan dan tunjangan kinerja setiap tanggal 10 di bulan depannya. Juga terdapat tunjangan bagi pengajar ekstrakurikuler dan pengajar program unggulan Tahfidz.

4. KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan pelatihan adalah komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan menganalisis kebutuhan, pemetaan jabatan, dan rekrutmen yang tepat, sekolah dapat menghadirkan tenaga pendidik yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan berperan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, yang pada gilirannya mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Dengan tindakan ini, sekolah dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka sesuai dengan tuntutan zaman, dan akhirnya, meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hidayat, N., Maros, A., & Burhanuddin, B. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Honorer Terhadap Penyelesaian Administrasi Perkantoran (Studi di Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah). *Jasiora: Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 3(2), 49–60. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3258061>
- Amaliyah, A., & Rahmat, A. (2021). Pengembangan Potensi Diri Peserta Didik Melalui Proses Pendidikan. *Attadib: Journal of Elementary Education*, 5(1), 28–45. <https://doi.org/10.32507/attadib.v5i1.926>
- Ariska, Y., Ful Khanifah, I. F., & Carmidah, C. (2023). Analisis Proses Rekruitmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Mayora Indah,Tbk. *Mri: Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 42–56. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i2.1044>
- Arumingtyas, F., Megaster, T., & Susiati, A. (2022). Analisis Kompenasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri. *E-qien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 94–105. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1270>
- Baharun, H. (2021). Wali Asuh Sebagai Technical Assistance dalam Meningkatkan Mutu Belajar Santri di Pondok Pesantren Nurul Jadid. *Edureligia: Jurnal*

- Pendidikan Agama Islam, 5(2), 67–82. <https://doi.org/10.33650/edureligia.v5i2.3333>
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43–56. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Dakir, D., Mundiri, A., Yaqin, M. A., Niwati, N., & Subaida, I. (2022). The Model of Teachers Communication Based on Multicultural Values in Rural Early Childhood Education. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3460–3472. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2125>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Dekanawati, V., & Sundarti, S. (2020). Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta. *Mibj: Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 14–22. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.222>
- Fitrianingrum, L., Lusyana, D., & Lellyana, D. (2021). Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi dan Tantangan. *e-Jurnal: BKN*, 14(1), 43–54. <https://doi.org/doi.org/10.56943/bkn.v2i1.230>
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran Seleksi (selection) Tenaga Kerja yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negar*, 17(2), 133. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Goffar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam. *Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 7(1), 40–54. <https://doi.org/10.230303/staiattaqwa.v6i1.84>
- Habibatulloh, K. N., Widodo, S., & Murni, T. (2022). Studi Tentang Akuntabilitas, Transparansi Pengelolaan Keuangan Sekolah dan Kualitas Layanan Pendidikan di SMA Negeri Kabupaten Kaur yang Terakreditasi A, B, dan C. *The Manager Review*, 4(1), 129–154. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25835>
- Hafiid, H., & Sugiarto, Y. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing. *PAJ: Public Administraion Journal*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.1158/paj.v5i2.3555>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri 4.0. *Al Asasiyya: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i1.2100>
- Ichsan, F. N., & Hadiyanto, H. (2021). Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Karakter Bangsa melalui Penguatan Pelaksanaan Kurikulum. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(3), 541–551. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.3.2021.1203>
- Jf, N. Z., & Latif, M. A. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.35473/ijec.v2i1.415>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi dalam

- Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jimpe: Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Khotimah, M. N. (2020). Implementasi Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MTs Darul Falah Sirahan Cluwak Pati. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 08(02), 128–141. <https://doi.org/10.34001/intelegensia.v8i2.1489>
- Khuroidah, A., & Maunah, B. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI). *Jurnal API: Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2), 156–167. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.2.156-167>
- Lubis, D. E., Zamakhsyari, Z., & Suhendri, S. (2019). Penerapan Manajemen Kurikulum dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Dharmawangsa Medan. *Al-Mufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 4(1), 37–50. <https://doi.org/10.46576/almufida.v4i1.671>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jiei: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Mahanis, J., & Hasan, N. (2022). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Tadiban: Journal of Islamic Education*, 3(1), 41–54. <https://doi.org/10.45232/tadiban.v17i2.29>
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40. <https://doi.org/10.31849/lectura.v12i1.5813>
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715–724. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2524>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50. <https://doi.org/10.51977/jsm.v1i1.83>
- Mitrohardjono, M., & Tismat, T. (2018). Penerapan Total Quality Management dan Penerapan Operasional Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tahdzibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 7–18. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.1.7-18>
- Mulyadi, A., Supriyanto, E., Muthoifin, M., & Shobron, S. (2020). Upaya Peningkatan Mutu Sekolah dengan Strategi Bauran Pemasaran untuk Kepuasan Pelanggan pada SMP Muhammadiyah Sinar Fajar Cawas dan SMPIT Muhammadiyah An-Najah Jatinom Klaten. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 21(1), 121–128. <https://doi.org/10.23917/profetika.v21i1.11654>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Muslimin, T. A., & Kartiko, A. (2021). Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 75–87. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.30>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/juibj.v21i1.1265>
- Mutohar, P. M. (2020). Formulasi Strategi Peningkatan Mutu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) di Jawa Timur. *Al Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2),

- 14–23. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v4i2.47>
- Nilawati, L., Kismono, G., Handoko, T. H., & Rosari, R. (2023). Konseptualisasi dan Pengembangan Pengukuran Sikap Karier Protean: Pendekatan Teori Kognitif Sosial Karier. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 7(1), 81–101. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i1.4958>
- Pramita, C., Maleha, N. Y., & Muharir, M. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Peran BUMDes Bangkit Jaya Terhadap Pengembangan Desa Wisata di Desa Sugih Waras Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jimesha: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, 2(1), 77–82. <https://doi.org/10.36908/jimesha>
- Prayoga, A., & Risnandi, A. (2019). Implementasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 2 Sumedang. *Manazhim: Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 61–71. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v1i2.212>
- Ragilio, A. D., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jirm: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(11), 1–15. <https://doi.org/10.23917/jirm.v21i1.11789>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–22. <https://doi.org/10.58883/tsaqofah.v4i2.84>
- Ristianah, N., & Ma'sum, T. (2022). Konsep Manajemen Mutu Pendidikan. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 45–55. <https://doi.org/10.52166/tabyin.v4i01.169>
- Saajidah, L. (2018). Fungsi-fungsi Manajemen dalam Pengelolaan Kurikulum. *Isema: Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(2), 201–208. <https://doi.org/DOI:1015575/isema.v3i2.5012>
- Salahuddin, S., Misransyah, A., & Hermawan, A. (2018). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.56662/administraus.v2i1.18>
- Saputra, R., & Jamilus, J. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Lima Kaum Tanah Datar. *Al-Dyas: Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(2), 440–446. <https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i2.1279>
- Sari, A. P., & Fitriani, E. (2021). Bui Ibara Lagat Bagatta Samba Musara Lek Sita Kasimaeruk: Integrasi Sosial Beda Agama pada Masyarakat Mentawai. *Culture & Society: Journal Of Anthropological Research*, 2(4), 160–171. <https://doi.org/10.24036/csjar.v2i4.77>
- Satrio, S., Hasibuan, L., Us, K. A., & Rizki, A. F. (2021). Administrasi Kurikulum, Kesiswaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Tinjauan Administasi Sekolah. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 4(2), 92–101. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v4i2.13057>
- Sholatiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jeg: Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 174–185. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>
- Sihombing, W. P. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pillar Nusantara. *Jgmm: Jurnal Global Multicom Mifo*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.34545/jgmm.v2i1.768>
- Siregar, I. M., Sihombing, M., & Kusmanto, H. (2021). Pengaruh Pengawasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Inspektorat Kota Padangsidiimpuan Sumatera Utara. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 8(1), 1732. <https://doi.org/10.56015/governance.v8i1.30>
- Sofyan, A., Hidayat, A., & Rahmi, A. (2022). Upaya Pengembangan Sumber Daya

- Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Jppm: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.29803/jppm.3.1.7-19>
- Solihah, D. S., & Iskandar, S. (2023). Pentingnya Kompetensi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 2935–2945. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.8185>
- Sujadi, D. G., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Minang Kabau. *Emjm: Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(1), 9–16. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i1>
- Sumiharyati, S., & Arikunto, S. (2019). Evaluasi Program in-Service Training Guru SMK di BLPT Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 160–173. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26654>
- Sunday, A. M., Philip I, A., & Olaide Esther, E. (2022). Managing Human Resources in Education: The Roles of School Administrators in Nigeria. *UJOE: UNESWA Journal of Education*, 5(1), 83–99.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmp.v11i2.2149>
- Suwanto, S. (2019). Paradigma Manajemen Leader dalam Konstruksi Kesalehan Sosial Siswa di MA Shofa Marwa Kabupaten Grobogan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 101–124. <https://doi.org/10.21274/taalum.2019.7.1.101-124>
- Syahrudin, D. (2020). Pengaruh Komitmen, Perilaku Pegawai, Kemampuan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. *Jekkp: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik*, 2(1), 71–78. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2736>
- Ubaidila, S., & Muslimin. (2020). Program Kemandirian Guru dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Teacher Independence Program in Improving Community Trust. *eL Bidayah: Journal of Islamic Elementary Education*, 1(2), 93–104. <https://doi.org/10.33367/jiee.v2i1.1070>
- Wahib, Abd. (2021). Manajemen Evaluasi Program Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.36835/au.v3i1.512>