

PERAN MANAJEMEN SDM TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR

Novalina Indriyani¹, Nurhizrah Gistituati², Hadiyanto³
^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Dasar, Universitas Negeri Padang
E-mail : novalinaindriyani1118@gmail.com¹, gistituatinurhizrah@gmail.com²,
hadiyanto@fip.unp.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the important role played by human resource management in improving the quality of education in primary schools. There are many schools that have been established but have not been able to increase the effectiveness, efficiency and quality of their education. In order to improve the quality of school education, human resource management needs to be continuously improved. This study used a descriptive-qualitative technique with a literature review. Researchers examined a number of relevant publications and articles from previous investigations. Data collection was carried out by searching for journals on Google Scholar using the keywords management, human resources, and quality of education. The findings of this study show the importance of human resource management in improving educational standards. The progress and development of education in primary schools can be supported by qualified human resources. Overall, effective human resource management can assist primary schools in improving the quality of education and achieving the desired educational goals.

Keywords: Management, Human Resources, Quality of Education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis peran penting yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar. Ada banyak sekolah yang telah berdiri masih belum dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan mutu pendidikannya. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sekolah, manajemen sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif-kualitatif dengan tinjauan literatur. Peneliti memeriksa sejumlah publikasi dan artikel yang relevan dari penyelidikan sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan dengan mencari jurnal di Google Scholar menggunakan kata kunci manajemen, sumber daya manusia, dan mutu pendidikan. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan standar pendidikan. Kemajuan dan perkembangan pendidikan di sekolah dasar dapat didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Secara keseluruhan, manajemen SDM yang efektif dapat membantu sekolah dasar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

A. Pendahuluan

Sekolah merupakan tempat/ pelaksana dari semua program pendidikan. Hal ini disebabkan keterlibatan birokrasi dalam mengantisipasi perluasan kesempatan pendidikan di sekolah dari tingkat sentralisasi ke tingkat operasional, menjadikannya sebagai lembaga yang menentukan dalam kemajuan pembangunan pendidikan (Harapan, 2016).

Implementasi yang ada ditangan para pendidik di sekolah sangat mempengaruhi bagaimana kemajuan pendidikan. Dimana guru harus menjadi panutan yang ideal jika sekolah ingin menghasilkan sumber daya manusia (siswa) yang bermutu (Hadiyanto, 2004). Oleh karena itu, komponen guru dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah perlu dikelola dan dikembangkan sebaik mungkin tanpa mengabaikan pentingnya unsur-unsur lain yang juga mempengaruhi mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan taraf pendidikan melalui penerapan beragam kebijakan yang berhubungan dengan komponen

kepegawaian di sekolah (Chotimah & Nisa, 2019).

Pemerintah telah menerapkan kebijakan berikut dalam upaya meningkatkan standar pendidikan, diantaranya UUD 1945, UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Permendiknas No 12 Tahun 2007 tentang Kompetensi Pengawas Sekolah, dan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Sekolah hanyalah beberapa contoh kebijakan pemerintah yang telah dibuat untuk meningkatkan mutu pendidikan (Rohani, 2020). Dengan menerapkan bermacam kegiatan pendidikan di sekolah, membuat kebijakan tersebut menjadi landasan yang sangat penting. Tetapi perlu dipahami bahwa sekolah tetap merupakan kunci keberhasilan dalam tercapainya tujuan pendidikan. Selengkap apapun ketentuan pembangunan pendidikan pemerintah, tanpa pelaksanaan program pendidikan di tingkat sekolah, kebijakan tersebut tidak akan berarti bagi kemajuan

pendidikan. (Hashona, 2016). Akibatnya, implementasi yang efektif di tingkat sekolah merupakan kelanjutan dan kebijakan operasional yang sangat signifikan. Jelas, ini berkaitan dengan kebijakan sekolah, yang merupakan hasil dari kontrak seluruh pemangku kepentingan pendidikan di lingkungan sekolah mengenai pedoman pelaksanaan proses pembelajaran dan segala persyaratan untuk menunjang keberhasilan sekolah dalam melaksanakan kegiatannya.

Program perencanaan dan pengembangan pendidikan di sekolah dapat berhasil dan ini tergantung pada kemampuan guru dan pegawai sekolah lainnya untuk melaksanakannya secara efektif (Latifah et al., 2021). Maka dari itu, disimpulkan bahwa problem peningkatan profesionalisme pendidik perlu mendapat perhatian serius. Adapun persyaratan akademik serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk bekerja sebagai pendidik tercantum dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Empat kompetensi yang diperlukan, yang tercantum tersebut yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi

professional, dan kompetensi sosial (Suwandi et al., 2020).

Berdasarkan ketentuan perundang-undangan, dimungkinkan untuk membandingkan keadaan saat ini dengan di lapangan, yang mengungkapkan bahwa masalah ketenagakerjaan tidak relevan dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tenaga profesional harus ditata dan ditingkatkan agar sekolah dasar menjadi lebih baik dan bermutu. Pembangunan sekolah dasar akan berhasil atau tidaknya tergantung pada tersedianya tenaga yang berkualitas. Oleh karena itu, masalah ketenagakerjaan yang berkembang menjadi tenaga profesional tidak bisa ditiadakan bahkan harus menjadi prioritas utama sebelum melebarkan disiplin ilmu lain jika ingin melihat sekolah yang berkembang sesuai rencana. Perlu disadari pula bahwa faktor manusia merupakan komponen yang sangat penting agar kegiatan pendidikan dapat berlangsung di sekolah, karena pelaksanaan program sekolah yang efisien tergantung pada individu yang melaksanakannya (Jannah, 2021). Oleh karena itu, semua warga sekolah harus benar-benar

memahami hal ini agar mereka dapat terus berusaha mengontrol sumber daya yang diinginkan untuk perbaikan sekolah dengan bantuan kepala sekolah dan dengan kemampuan terbaik mereka.

Berdasarkan permasalahan di atas, diperlukan manajemen personalia yang efektif untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Dengan kata lain, manajemen SDM dibutuhkan untuk merekrut guru dan tenaga kependidikan lainnya yang berkualitas (Akilah, 2018). Hal ini penting karena sangat menantang untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi tanpa staf yang berkualitas, meskipun sekolah memiliki banyak sumber daya manusia, materi, dan keuangan (Mahmud & Ridwan, 2022). Dari sekian banyak perspektif tersebut, manajemen sumber daya manusia sangat menarik karena dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, sumber daya manusia sangat penting di setiap sekolah, terutama di sekolah-sekolah dasar.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian deskriptif-kualitatif dengan pendekatan studi

literatur digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk jurnal dan publikasi terkait, serta subjek penelitian dan bahan tekstual lainnya. Proses mempelajari literatur melibatkan sejumlah tugas yang berhubungan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta merangkum bahan penelitian (Fajrin & Purwastuti, 2022). Data dikumpulkan dengan cara menghimpunnya dari berbagai sumber, antara lain buku, jurnal, prosiding, dan literatur lain tentang manajemen, sumber daya manusia, dan peningkatan mutu pendidikan.

Tahapan literature review artikel ini mengikuti Zed (2008). Empat langkah yang harus dilakukan adalah: (1) menyiapkan alat pembelajaran; (2) menyusun daftar pustaka yang cocok atau tepat, yang benar-benar digunakan; (3) menata waktu dan berkonsentrasi pada tugas untuk meminimalkan atau bahkan menghindari bias; (4) membaca dengan teliti, mencatat, dan meringkas temuan.

Analisis data yang digunakan merupakan gabungan analisis isi dan analisis deskriptif ini bertujuan untuk mempelajari literatur secara kritis dan

mendalam yang diambil dari berbagai referensi guna mendukung klaim dan hipotesis penelitian (Sopacua & Fadli, 2022). Teknik penyajian data bersifat informal. Pendekatan penyajian informal adalah cara mengkomunikasikan informasi dengan menggunakan formulasi yang mengikuti kaidah tata bahasa dan kata/frasa biasa. Untuk setiap topik yang dianalisis, penulis memberikan rangkuman atau intisari informasi (yang dapat berupa parafrase yang berbeda tetapi tetap menyampaikan makna yang sama) beserta kutipan dari berbagai referensi yang digunakan untuk menyajikan data. Ini dilakukan dalam kerangka pemikiran kritis dan analisis informasi mendalam. berbagai informasi yang telah diperoleh dari berbagai sumber literatur dapat digunakan sebagai penelitian dan informasi terkini, menawarkan banyak sudut pandang dan memperbarui berbagai bahan tertulis yang serupa.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen diartikan

sebagai proses pengelolaan sumber daya secara bijaksana untuk tercapainya suatu tujuan. Kata “manajemen” berasal dari bahasa Inggris yaitu “to manage” yang berarti mengendalikan atau mengarahkan (Samsudin, 2005). Kata "sumber daya manusia", sering disingkat menjadi “SDM” di dalam bahasa Inggris berbunyi “human resource”. Dalam bahasa Indonesia, kata “human” bisa mengacu pada kata benda atau kata sifat serta kata “resource” mengacu pada sumber, seperti sumber air. Kata daya merupakan kata tambahan yang mempunyai arti kekuatan. Dalam The Contemporary English-Indonesian Dictionary, Dr. Peter Salim, M.A. menyatakan bahwa kata “resource” juga berarti sumber daya atau kekuatan. Dengan demikian, definisi sumber daya manusia adalah sumber kekuatan yang berasal dari manusia dan tersedia untuk organisasi (Ruky, 2014).

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai kelompok individu yang bertanggung jawab atas semua strategi dan tujuan organisasi, desain produk, produksi, kontrol kualitas, pemasaran, dan alokasi sumber daya (Samsudin, 2005).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengorganisasian, koordinasi, dan pengelolaan sumber daya manusia organisasi. Manajemen SDM bertujuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, untuk tercapainya tujuan perusahaan dan mendorong pertumbuhan personel individu, manajemen dan pemanfaatan dikembangkan secara maksimal di tempat kerja (Mangkunegara, 2004).

Untuk mencapai tujuan pendidikan, manajemen SDM memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan administrasi semua bidang pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan output individu pendidik dan menjadikannya lebih produktif dari sebelumnya. Perencanaan dan pelaksanaan harus sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditentukan dalam manajemen SDM. Dengan menggunakan tujuan-tujuan ini sebagai panduan, rencana dan strategi akan dibuat untuk mengatur sumber daya manusia

sistem pendidikan saat ini untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Perencanaan yang matang akan memberikan hasil yang optimal.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan pada dasarnya memiliki perbedaan dengan tujuan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga/perusahaan yang mencari keuntungan. Dibidang pendidikan, tujuan pengelolaan sumber daya difokuskan untuk menciptakan pendidikan yang bermutu dan menciptakan sumber daya manusia yang bijak, sukses, inovatif, dan unggul. Kesimpulan: Institusi pendidikan yang handal dengan sumber daya manusia yang unggul akan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas (Nuraeni, 2019).

Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kinerja para karyawan, sehingga organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mengembangkan keterampilan dan potensi karyawan,

serta menciptakan budaya kerja yang positif. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM sangat penting untuk menumbuhkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan, seperti sekolah dasar, sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung bagi siswa dan pendidik. Selain itu, dapat mendidik staf pengajar dan menciptakan tempat kerja yang lebih ramah tanpa mengabaikan pentingnya orang dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Untuk mencapai tujuan individu, fungsional, organisasi, dan masyarakat seefektif mungkin, maka manajemen sumber daya manusia pendidikan sangat penting bagi pendidik yang bekerja di sekolah (Wijaya et al., 2019).

Proses merekrut, menginspirasi, menumbuhkan, dan mengevaluasi bisnis yang diperlukan untuk kebutuhan perusahaan adalah salah satu tujuan lain dari manajemen SDM pendidikan. Hal ini supaya lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya dan berhasil, yang tergantung pada seberapa baik mereka mengelola sumber daya manusianya (Sari, 2021).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Menurut GR Terry yang membahas fungsi manajemen secara umum, fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan sejumlah tindakan, antara lain perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengelola (Sudabutar et al., 2023). Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai tugas, seperti mengelola proses pengadaan, upaya pengembangan karyawan, remunerasi, integrasi, mempertahankan pekerjaan, serta penghentian hubungan kerja. Selain itu, setidaknya ada beberapa tindakan membentuk fungsi dari manajemen SDM, yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) mengarahkan; (4) pengendalian; (5) pengadaan; (6) mengembangkan kompensasi; (7) mengintegrasikan; dan (8) menjaga disiplin dan pemecatan (Hasibuan, 2003).

Aspek integral dari strategi manajemen SDM dalam mencapai tujuan organisasi adalah peran manajemen sumber daya manusia dalam melakukannya secara komprehensif yang berbeda,

merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia selanjutnya (Arnu, 2017). Decenzo, di sisi lain, mengklaim bahwa ada empat fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu: (1) Perekrutan karyawan secara selektif melalui perencanaan; (2) pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dengan mempersiapkan karyawan untuk mengikuti peraturan dan ketentuan organisasi; (3) motivasi sumber daya manusia; dan (4) pemeliharaan, digunakan untuk menumbuhkan komitmen karyawan dalam organisasi (Kasmir, 2016).

Selain itu, ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan: (1) menyelenggarakan sumber daya manusia yang diperlukan dalam lingkungan belajar yang produktif dan mendukung kinerja para pendidik dan tenaga pendukung lainnya; (2) pengangkatan dan pemberhentian pegawai dalam lingkungan pendidikan; (3) membayar tunjangan tenaga pendidik dan kependidikan; (4) mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai di lembaga pendidikan melalui program penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan kompetensi; (5)

menawarkan kesempatan pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan sekolah; dan (6) memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di lembaga pendidikan (Ramadan, 2022).

Peran Manajemen SDM Terhadap Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia dibidang pendidikan memiliki peran penting dalam organisasi yang dapat dibagi ke dalam kelompok berikut:

1. Peran Administrasi. Posisi ini menitikberatkan pada beberapa aspek data, antara lain cara penyimpanan data dan dokumen karyawan, profit taking, kebijakan organisasi yang mengatur program yang digunakan untuk kesejahteraan karyawan, arsip dokumen, dan lain sebagainya.
2. Peran Operasional. Posisi ini bersifat taktis, melibatkan aktivitas seperti merekrut, memilih, dan mewawancarai kandidat, mematuhi peraturan dan regulasi lokal, memaksimalkan peluang kerja, mengikuti prosedur K3, berpartisipasi dalam inisiatif pelatihan dan pengembangan, dan menetapkan struktur kompensasi.

3. Peran Strategis. Peran organisasi dalam hal ini adalah mendorong orang untuk berinvestasi di perusahaan dan menekankan pentingnya sumber daya manusia (Akilah, 2018; Nurhapani, 2019).

Mengenai tanggung jawab tambahan manajemen SDM di lembaga pendidikan, dimana hal ini sangat membantu dalam mewujudkan proses peningkatan mutu pendidikan dimana pendidikan yang bermutu pasti akan berhasil ketika dikelola oleh individu atau kelompok yang mempekerjakan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, sejauh mana lembaga pendidikan diatur dan dikelola menentukan apakah mereka akan tumbuh atau tidak (Solehan, 2022). Akhirnya, posisi manajemen memiliki wewenang untuk mengawasi personel yang telah diberikan kepada mereka (Mukminin et al., 2019).

Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar

Dalam meningkatkan standar pendidikan, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Ini didasarkan pada gagasan bahwa sekolah dapat maju dan berkembang

dengan bantuan orang-orang di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, setiap sekolah yang ingin maju dan berkembang harus memperhatikan dan mengelola SDM dengan baik. Banyak aspek yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan, salah satunya yaitu penerapan manajemen yang efektif (Usman, 2014).

Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kegiatan pendidikan selanjutnya, maka dalam prosesnya terdiri dari input, proses, output, dan outcome yang merupakan cakupan dari mutu pendidikan (Handoyo et al., 2021). Input mengacu pada bahan yang harus ada supaya proses pendidikan dapat berfungsi dengan baik, termasuk semua sumber daya yang tersedia. Sedangkan istilah "proses" mengacu pada tindakan yang dilakukan untuk menilai mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan. Hasil yang diinginkan adalah dampak jangka panjang dari proses pendidikan itu sendiri, seperti menerima pendidikan lebih lanjut, mencapai kesuksesan, mengikuti pelatihan lebih lanjut, atau menghasilkan pendapatan. Output

kemudian mengacu pada output atau produk akhir pendidikan setelah menyelesaikan proses pendidikan (Junindra et al., 2022).

Administrator pendidikan tinggi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan standar pengajaran dalam manajemen SDM. Pemimpin dalam suatu pendidikan tinggi dituntut untuk terus-menerus berinvestasi pada staf mereka untuk memberikan instruksi berkualitas tinggi (Primayana, 2016). Dalam konteks ini, manajemen SDM berfungsi untuk merekrut dan memilih guru dan staf pendukung yang berkualitas, memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, memberikan umpan balik yang berkala, serta mengatasi konflik yang mungkin terjadi di sekolah. Dalam merekrut guru dan staf pendukung, manajemen SDM harus menetapkan bahwasanya orang yang tepat ditempatkan pada tugas yang tepat. Selain itu, pelatihan dan pengembangan terus-menerus diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru dan staf pendukung. Evaluasi dan umpan balik yang berkala juga sangat penting dalam membantu guru dan staf pendukung

untuk memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, manajemen SDM juga dapat membantu mengatasi konflik yang mungkin timbul di sekolah. Dalam hal ini, manajemen SDM harus memiliki kemampuan yang baik dalam memahami sumber konflik dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasinya.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan standar pendidikan dilandasi oleh hal-hal sebagai berikut: (1) Tenaga kerja atau disebut juga sumber daya manusia berperan penting dalam peningkatan standar pendidikan; (2) Pengelola organisasi dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, diawali dengan perencanaan yang baik, organisasi yang kokoh, dan manajemen yang tepat. Prosedur manajemen akan beroperasi secara efektif jika dikendalikan dengan tepat; (3) Salah satu komponen dari keseluruhan manajemen pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia yang kedudukannya sangat signifikan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia, khususnya tenaga pengajar, merupakan

komponen kunci dalam pendidikan. (4) Karena sumber daya manusia sangat menentukan kinerja lembaga pendidikan, sangat penting untuk mengelolanya seefektif mungkin melalui manajemen sumber daya manusia. Karena bisnis dapat mengembangkan barang dan jasa berkualitas tinggi berkat tenaga kerja dan kecerdikan sumber daya manusianya.

E. Kesimpulan

Manajemen SDM memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Hal ini karena SDM yang berkualitas dapat memastikan bahwa pendidikan yang diberikan kepada siswa terus berkembang dan terus membaik. Beberapa peran penting manajemen SDM antara lain rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan umpan balik, serta pengelolaan konflik. Dengan melakukan tugas-tugas ini secara efektif, manajemen SDM dapat membantu sekolah dasar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dasar untuk memiliki manajemen SDM yang baik dan

efektif untuk mencapai keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Arnu, A. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang. *Value Journal of Management and Business*, 2(1), 160–174.
- 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*, 125–128.
- Fajrin, N. P., & Purwastuti, L. A. (2022). Keterlibatan Orang tua Dalam Pengasuhan Anak pada Dual Earner Family: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 2725–2734. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.1044>
- Hadiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoyo, K., Mudhofir, M., & Maslamah, M. (2021). Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Jurnal Ilmiah*

- Ekonomi Islam*, 7(1), 321.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1855>
- Harapan, E. (2016). Visi Kepala Sekolah Sebagai Penggerak Mutu Pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 133–145.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v1i2.1014>
- Hashona, A. H. (2016). Kajian Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (Ppl) Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan lain Walisongo Semarang. *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 12(2), 333.
<https://doi.org/10.21154/cendekia.v12i2.232>
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, R. (2021). Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Tsaqafatuna*, 3(1), 50–64.
<https://doi.org/10.54213/tsaqafatuna.v3i1.62>
- Junindra, A., Nasti, B., Rusdinal, R., & Gistituati, N. G. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Cerdas Proklamator*, 10(1), 88–94.
<https://doi.org/10.37301/cerdas.v10i1.124>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MA Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Muftadiin*, 7(2), 107–108.
- Mahmud, & Ridwan, M. (2022). Manajemen Pengembangan Staf di MTs/SMPI. *Pena Islam Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 1–18.
<https://doi.org/10.47759/penais.v5i1.315>
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, III (1), 124-137.
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i1.9792>
- Nurhapani. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Akses Masyarakat Terhadap Pendidikan yang Berkualitas Dijembatani Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Ensiklopedia Education Review* 1(1).
<https://doi.org/10.33559/eer.v1i1.155>
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7.
<https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Rahmatullah & Hidayat, W. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 19(2), 143-170.

- <https://doi.org/10.35905/alishlah.v19i2.2025>
- Ramadan, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Riau: State Islamic University of Sultan Syarif Kasim.
- Rohani, I. (2020). Kajian Kebijakan Pendidikan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education*, 1(01), 80–99.
<https://doi.org/10.55380/tarbawi.v1i01.33>
- Ruky, A. S. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sari, M. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Berbasis Total Quality Management. *Jurnal Syntax Fusion* 1(08).
<https://doi.org/10.54543/fusion.v1i08.43>
- Solehan, S. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(2):607–13.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.464>
- Sopacua, J., & Fadli, M. R. (2022). Konsep Pendidikan Merdeka Belajar Perspektif Filsafat Progresivisme (The Emancipated Learning Concept of Education in Progressivism Philosophy Perspective). *Potret Pemikiran*, 26(1), 1.
<https://doi.org/10.30984/pp.v26i1.1413>
- Sudabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1885–1890.
<https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11237>
- Suwandi, Indrawati, F. Y., & Yusup. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di SMPN 1 Karangampel Indramayu. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 54–68.
- Usman, A. S. (2014). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 15(1), 13–31.
<https://doi.org/10.33654/sti.v4i1.973>
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Penerbit LPPPI.
- Zed. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.