

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI INDONESIA

¹Makmur Syukri, ²Rafly Prahmana Hidayat

¹Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: makmursyukri@uinsu.ac.id

²Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: raflybodyguild@gmail.com

Abstract *One area of general management is human resource management, which includes aspects of planning, organizing, implementing and controlling. The success of achieving organizational goals depends greatly on human resources, which is one of the resources available in the organization. Human resources have an important role in completing tasks and functions. Whether someone is successful or not depends on their ability to do it. Leaders use human resource management to hire employees who have sufficient results for the resources they have, namely the school. Increasing human resources to improve school quality includes increasing resources whose research focus is teachers. This research aims to increase knowledge about efforts to improve school quality through human resource management. The research uses a qualitative descriptive approach. Human resource management consists of various elements. This includes planning that considers the number of needs, organization that involves organizational administrators, predetermined work direction, control based on quality safety (QA), and increasing teaching staff through training. To achieve graduate competency standards, the quality of education uses standard human resource management processes.*

Keywords: *Management, Human Resources, Education Quality*

Pendahuluan

Manajemen adalah proses yang menggunakan metode seni dan ilmu pengetahuan untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan sekelompok orang yang dilengkapi dengan sumber daya dan faktor produksi dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien (Jumadi, 2023). Manajemen adalah seni mengatur sesuatu baik berupa orang maupun pekerjaan dalam sebuah organisasi (Arief, 2021). Manajemen adalah seni dan ilmu mengatur bagaimana sumber daya, termasuk sumber daya manusia, digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Ekawati, 2019). Seberapa efektif dan efisien suatu institusi pendidikan tergantung pada manajemennya. Kejelasan pelaksanaan dan pengawasan adalah tanda kualitas manajemen ini. Jika fungsi manajemen ini berjalan dengan baik dan optimal, pendidikan akan berjalan lancar dan mencapai hasil yang baik.

Dalam lembaga pendidikan, Keberhasilan organisasi secara keseluruhan diukur dengan pengembangan dan upaya untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan peningkatan kualitas pendidikan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang kuat dan komitmen dari kepala sekolah (Sunarso, 2020). Kepala sekolah

bertanggung jawab atas manajemennya. Sebagai manajer, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan prosedur untuk mengelola manajemen sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sekolah, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan sekolah dapat memengaruhi keberhasilannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan kapasitas untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, dan menuntun tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Faqihuddin, 2021).

Selama siswa belajar di sekolah, guru dan kepala sekolah menjadi penggerak utama dan memiliki pengaruh yang sangat penting. Jika kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik, pembelajaran di sekolah akan berhasil. Kepemimpinan sangat penting karena dapat menentukan keberhasilan kelompok atau organisasi apapun. Mereka yang menjabat sebagai kepala sekolah memikul tanggung jawab yang rumit. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas sekolah, serta memiliki kemampuan untuk mengelola sekolah dengan baik dan efisien (Widodo, 2014). Kepala sekolah tidak hanya memimpin sekolah, tetapi juga bertindak sebagai administrator, fasilitator, dan bahkan inspektur (Alamsyah et al., 2021).

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang paling penting. Untuk mencapai tujuan ini, pengembangan atau pengelolaan harus dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan manusia yang produktif. Pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik memungkinkan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas baik di masa sekarang maupun di masa mendatang. Sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab atas kemampuan organisasi untuk menyelesaikan tugas dan fungsi. Setiap organisasi, terutama lembaga pendidikan, harus memiliki sumber daya manusia, yang berarti tenaga kerja. Oleh karena itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja.

Sumber daya manusia (SDM) yaitu guru sebagai pelaksana pembelajaran, bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dan standar sekolah. Selain kemampuan manajerial kepala sekolah, peran guru juga berdampak besar pada proses pembelajaran, yang dapat meningkatkan prestasi siswa. Setiap sekolah membutuhkan guru yang berdedikasi untuk memberikan pelajaran kepada generasi saat ini dan mendatang, karena mengajar adalah pekerjaan yang tak lekang oleh waktu (Tahir, 2017). Kinerja guru adalah salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan pendidikan (Jumadi, 2023). Guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan pendidikan dan kualitas sekolah (Aimah & Laeliyah, 2021). Karena guru bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar (KBM) siswa dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru (Salahudin et al., 2018). Kinerja yang baik dari guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional juga penting untuk menciptakan kualitas sekolah yang baik.

Dalam hal ini, kompetensi guru sangat penting dalam kaitannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Guru yang kompeten dapat mengelola kelas secara efektif. Sumber Daya Manusia, khususnya guru, memiliki dampak yang sangat besar dan dianggap sebagai komponen utama dalam mencapai tujuan pendidikan dan kualitas sekolah (Ramayanti et al., 2023). Semua tugas guru termasuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Seorang guru yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi akan menunjukkan sikap mentalnya dan komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan mutu profesional melalui berbagai strategi, khususnya untuk kepala sekolah. Peningkatan sumber daya manusia sejalan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dalam hal ini kualitas pendidikan terkait dengan kualitas sekolah.

Prestasi siswa, metode pembelajaran, kemampuan pemecahan masalah, dan kemampuan lulusan untuk mengembangkan potensinya di masyarakat adalah semua indikator yang dapat menunjukkan mutu sekolah. Mutu Sekolah adalah produk, dan kualitas manajemen biasanya diukur dari a) lingkungan masyarakat pendukung/pengguna, termasuk sosial, ekonomi, dan geografis; b) kualitas input, terutama minat calon siswa dan hasil perekrutan siswa baru; c) kualitas belajar mengajar secara keseluruhan; d) kualitas hasil/lulusan; dan e) bagaimana kurikulum sekolah dan tulisan lulusan memberikan nilai tambah kepada masyarakat (Taufiqurrahman, 2019). Secara efektif mengelola sumber daya sekolah berarti pencapaian tujuan sekolah dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sekolah, termasuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan lainnya. Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan tersebut dan bagaimana lingkungan sekolah mendukung kegiatan pembelajaran dan output yang dihasilkan oleh sekolah dapat bermanfaat bagi masyarakat (Muhammadun, 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas sekolah, khususnya guru. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa peran guru sebagai sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Karena guru bertanggung jawab untuk memantau dan mengawasi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) siswa di sekolah. Mereka harus memastikan bahwa KBM ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru. Selain itu, penting untuk mengetahui faktor pendukung kualitas sekolah saat menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sekolah. Untuk novelty penelitian ini adalah pentingnya mendalam penelitian ini akan di berikan pemahaman pendalaman resech.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang

digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode studi pustaka (literature). Penelitian kualitatif tidak menggunakan angka sebagai subjek penelitian; sebaliknya, tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena yang terjadi di bidang yang dipelajari. Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yang berarti peneliti tidak hanya menjelaskan fenomena-fenomena tertentu, tetapi juga melakukan turut serta dalam penelitian tersebut. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, penelitian ini didasarkan pada studi pustaka sebagai sumber data utama. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki validitas yang tinggi karena temuan di lapangan. Selanjutnya, peneliti mengumpulkan literatur yang terkait dengan penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan Mutu sekolah. Karena sekolah tidak dapat berkembang tanpa adanya kerja sama, kepala sekolah harus bekerja sama untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia. Tujuan yang sama menjadi dasar lembaga jika kerja sama dilakukan dengan baik. Untuk mencapai tujuan dengan cepat dan tepat, semua tugas harus dibagi secara sistematis. Ini memastikan bahwa proses kerja sama tidak keluar dari jalurnya. Karena setiap tenaga kerja dan fasilitas pendukung memiliki keuntungan, dan setiap sumber daya memiliki kapasitas. Kepala sekolah yang menerapkan manajemen sumber daya manusia, atau lebih tepatnya, manajer, akan melihat tanggapan yang sangat baik dari tenaga pendidik di sekolah. Kepala sekolah harus melakukan manajemen dengan rasa tanggung jawab dan secara profesional, seperti yang dilakukan guru.

Kepala sekolah harus mampu memberikan arah perubahan dan visi sekolah ke depannya sebagai pemimpin. Peran ini juga melibatkan guru dan karyawan lainnya. Kepala sekolah berfungsi sebagai motivator dengan mendukung dan mendorong guru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang memiliki otoritas untuk mengelola institusi pendidikan, termasuk sekolah dan madrasah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan kualitas sekolah. Ini tidak terlepas dari peran mereka dalam mengatur dan memantau kegiatan pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan harapan dan cita-cita pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dasar kepemimpinan dan rasa tanggung jawab atas sekolah yang mereka pimpin.

Sekolah memiliki mutu, yang merupakan hal yang membedakan antara sukses dan kegagalan. Oleh karena itu, mutu merupakan masalah utama yang menjamin kemajuan sekolah dan meraih statusnya di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat di dunia pendidikan. Hasil ujian yang memuaskan, spesialisasi atau kejuruan, dorongan orang tua, komunikasi lokal dan bisnis, sumber daya yang cukup, dan kepemimpinan yang baik dan efektif adalah beberapa sumber kualitas pendidikan. Jika sekolah memiliki sarana yang baik, siswa memiliki kesempatan untuk belajar

lebih banyak tentang subjek, menjadi lebih mandiri, dan memiliki kendali atas waktu mereka sendiri untuk belajar. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan karier, serta penilaian kinerja yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Merencanakan berarti menetapkan tujuan untuk dicapai atau diperoleh di masa depan. Merencanakan tujuan dan tindakan serta memperoleh sumber daya dan metode atau teknik yang cepat adalah bagian dari operasi organisasi (Rahmatullah, 2021). Pemimpin tertinggi di sekolah adalah kepala sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat memengaruhi kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam sistem pendidikan kontemporer, kepemimpinan kepala sekolah merupakan posisi strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Metode yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai standar sekolah.

Manajer di dalam lembaga pendidikan adalah Kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin lembaga pendidikan dan memegang kendali atasnya. Kepala sekolah dan guru, serta tenaga kependidikan lainnya, dituntut untuk berperan aktif dalam meningkatkan kualitas sekolah karena peran mereka sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan pendidikan, termasuk meningkatkan sumber daya manusia dan kualitas sekolah. Kepala sekolah juga bertindak sebagai seorang pendidik dan bertanggung jawab atas manajemen sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia, terutama guru, untuk meningkatkan kualitas sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kualitas sekolah dengan membangun perencanaan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan dan persyaratan yang diperlukan oleh kandidat yang akan dipekerjakan. Manajemen sumber daya manusia di sekolah dan madrasah di seluruh dunia dapat dikategorikan berdasarkan fungsi dan tugasnya. Salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia adalah dengan mengkategorikan sumber daya manusia yang bertanggung jawab mengajar (guru), serta sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk karyawan atau tata usaha (TU) dan tenaga kependidikan.

Adapun 3 cara atau metode dalam rekrutmen dan seleksi guru yaitu: Metode pertama melibatkan penilaian berdasarkan ijazah S1. Metode kedua melibatkan tes kompetensi atau tes praktek mengajar dan microteaching, serta linearitas (kesesuaian) antara tugas yang dilakukan dengan kemampuan individu atau background pendidikan dengan catatan guru B. Metode ketiga melibatkan wawancara tentang kepribadian dan sosial, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana guru berperilaku saat berargumentasi. Hal ini juga berlaku untuk merekrut dan memilih karyawan atau tata usaha (TU), termasuk menilai kemampuan mereka dan metode teknis untuk mengelola administrasi di TU, dan sebagainya.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Tujuan sekolah menentukan pengorganisasian sekolah. Untuk meningkatkan efisiensi, sumber daya manusia sekolah harus diatur seoptimal mungkin. Dengan menggunakan metode pembagian tugas yang sama, guru dibagi tugas sesuai dengan tupoksi mereka. Tugas dan fungsi utama guru berkaitan dengan mengajar di kelas. Guru juga bertanggung jawab mengelola sekolah. Oleh karena itu, guru harus mampu memenuhi kewajiban mereka sebagai pendidik sekaligus sebagai pengelola sekolah. Pengorganisasian adalah proses menyusun semua tugas, tanggung jawab, dan komponen yang diperlukan dalam proses kerja sama sehingga tercipta sistem kerja yang efisien untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mengubah guru dan jabatan untuk menciptakan lingkungan baru. Lingkungan sekolah sangat memengaruhi pembelajaran yang efektif. Oleh karena itu, seorang pendidik harus mengubah pembelajaran dan kegiatan mengajar.

Pelatihan dan Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

Pelatihan dan pengembangan karier adalah istilah yang mengacu pada program di dalam dan di luar sekolah yang digunakan oleh guru untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karier mereka. Pelatihan adalah proses pemberian pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan perilaku kepada guru ataupun tenaga pendidik. Sedangkan, pengembangan karier adalah seseorang yang meningkatkan statusnya dalam suatu organisasi melalui jalur karier yang telah ditetapkan. Baik di madrasah maupun di sekolah, pelatihan dan pengembangan karier harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan sesuai dengan situasi dan kondisi.

Pelatihan dan pendidikan adalah program utama dalam meningkatkan kualitas sekolah Sumber daya manusia sekolah, yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf, adalah penggerak utama untuk mencapai standar akademik. Jika melengkapi kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh sekolah sehingga elemen atau karyawan tertentu dapat meningkatkan kinerja sekolah saat ini. Dan kepala sekolah juga harus mendorong guru dan tenaga pendidik untuk mengoptimalkan pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan di luar sekolah dapat dilakukan melalui seminar, workshop, lokakarya, dan desiminasi (Ridwan, Asep Eri, 2014).

Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Proses atau kegiatan yang disebut penilaian kinerja, juga dikenal sebagai performance appraisal dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka dan kemudian memberikan informasi tersebut kepada karyawan lainnya. Kinerja guru dalam konteks pendidikan, terutama sekolah, berdampak pada keberhasilan sekolah dan program-programnya. Standar yang ditetapkan secara logis, diterapkan

secara objektif, dan didokumentasikan secara sistematis diperlukan untuk melakukan penilaian kinerja (Al Hallak et al., 2019).

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan manajemen sumber daya manusia yang baik di ciptakan oleh kepala sekolah. Dan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kualitas sekolah. Langkah-langkah penting dalam proses ini adalah berkonsentrasi pada pemilihan guru yang cermat, pengaturan tugas yang efektif, pelatihan yang berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang akurat. Kepala sekolah dan tenaga pendidik harus selalu berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan mengembangkan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mendorong inovasi, kerja sama, dan pengembangan tenaga pendidik merupakan komponen penting dalam menjamin bahwa sekolah dapat mempertahankan standar pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aimah, S., & Laeliah, N. (2021). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 3(1), 32. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v3i1.1003>
- Alamsyah, D., Khalik, A., & Istofa, D. N. (2021). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Slb Muaro Jambi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.30631/jmie.2020.51.1-6>
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Faqihuddin, A. (2021). Building Character in Islamic Education Perspective. *Al-Risalah: Jurnal Studi Agama Dan Pemikiran Islam*, 12(2), 372–382. <https://doi.org/10.34005/alrisalah.v12i2.1504>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

- Muhammadun, S. A. dan. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SDIT IBNU KHALDUN SEDONG. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 53(9), 1689–1699. <https://learn-quantum.com/EDU/index.html%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp>
- Rahmatullah, W. H. (2021). PERAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMPN 2 PAREPARE. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Ramayanti, A., Erihadiana, M., & Muhibinsyah, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran. *Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islaman*, 10(2), 130–139. <https://doi.org/10.31102/alulum.10.2.2023.130-139>
- Salahudin, Akos, M., & Hermawan, A. (2018). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 1–13.
- Sunarso, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru di SMK Ma'Arif NU 1 Kembaran Banyumas. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 5(1), 105–124. <http://www.ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/Ar-rihlah/article/view/204%0Ahttps://www.ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/Ar-rihlah/article/download/204/186>
- Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>
- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 203. <https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1950>
- Widodo, S. T. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02). *Educational Management*, 3(2), 74–79. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/486915>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License