



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 14

MARDIYAH

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Abstract:

This study aims to determine the Implementation of Human Resource Management in an effort to improve the competence of educators and education staff at the SMP Muhammadiyah 14. This research uses descriptive type qualitative research methods. The informants in this study were Education Personnel, Educators and students. Data collection techniques use observation, interviews, and documentation studies. Test the validity of data with increased persistence in research and using reference materials. Conclusions that can be drawn from the Implementation of Human Resource Management in an effort to improve the competence of educators and education staff at SMP Muhammadiyah 14, have been implemented properly namely through resource management planning, implementation of human resource management and supervision and evaluation of human resource management.

Keywords: HR Management, Competence of Educators and Education Personnel

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Muhammadiyah 14. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif jenis deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan, Pendidik dan peserta didik. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data dengan peningkatan ketekunan dalam penelitian dan menggunakan bahan referensi. Kesimpulan yang bisa diambil dari Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Muhammadiyah 14 sudah dilaksanakan dengan baik yakni melalui Perencanaan manajemen sumber daya, Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan Pengawasan dan evaluasi manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Suatu momen yang tepat dan menarik bagi para manajer sumber daya manusia untuk melaksanakan kreatifitasnya dalam melayani masyarakat dalam era globalisasi ini, tingkat persaingan produksi dan penjualan

semakin tinggi yang berarti semakin tingginya tuntutan untuk menurunkan biaya dan meningkatkan produktifitas. Untuk setiap karyawan, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan inti dalam membantu perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan strategis. Para pengelola organisasi telah meyakini bahwa pengelolaan sumber daya manusia dengan baik sebagai dasaruntuk memenangkan persaingan di pasar. Dengan kata lain, daya saing perusahaan ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya. Di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ada delapan fungsi utamanya; (1) Perencanaan, (2) Rekrutmen, seleksi dan penempatan.(3) Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia, (4) Pemberian Kompensasi, (5) Pengintegrasian, (6) Pemeliharaan sumber daya manusia, (7) Pelepasan sumber daya manusia/separation, (8) Pengawasan dan Evaluasi.(Makkulasse and Sari 2018) Pendidikan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan perannya di masa depan. Dalam pelaksanaan pendidikan tersebut dilakukan upaya dengan melibatkan semua komponen yang secara hirarki telah diberikan beban dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah satu komponen tersebut adalah guru sebagai tenaga pendidik.(Ari Supadi 2022)

Berbeda dengan kebanyakan madrasah di Indonesia, di SMP Muhammadiyah 14 mempunyai berbagai macam manajemen yang mana berfungsi agar pesantren tetap exsist dan survive, serta tetap mampu memainkan peran yang dikehendaki untuk melahirkan sumber daya manusia unggul yang dapat mengantisipasi perubahan yang serba cepat, sekaligus dapat meningkatkan kualitas peran dan kontribusinya terhadap kemajuan dan kesejahteraan bangsa, menjawab berbagai persoalan dan tantangan yang semakin kompleks, di antara manajemen itu adalah manajemen sumber daya manusia.

Di lembaga pendidikan Modern, ujung tombak yang mampu mengangkat keberhasilan adalah seluruh stake holder di lembaga tersebut yang di dalamnya termasuk para guru/ ustadz baik yang bertindak sebagai pengajar maupun sebagai pimpinan, dalam meningkatkan mutu pendidikan.(Dewi Syafitri Dwi Jayanti , Andi Warisno, Rina Setyaningsih 2022) Pondok pesantren mempunyai panca jangka, panca jiwa dan motto. Di SMP Muhammadiyah 14 merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam Modernberdiri sejak tahun 2012 masih dalam tahap pengembangan dari berbagai segi memerlukan partisipasi yang penuh bagi setiap yang tinggal di dalamnya, baik dari guru/ ustadz ataupun dari santri, maka tak heran jika masih ditemukan kekurangan dalam berbagai hal.

Di SMP Muhammadiyah 14telah melaksanakan perannya. Dari hasil observasi peneliti mengetahui Pengasuh telah memanaj pesantren dengan manajemen yang dalam hal ini sudah terfokuskan terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam dengan mengadakan berbagai kegiatan yang mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam baik secara akademik dengan mengadakan pendalaman bidang studi (ta'hiil) untuk

para pendidik atau pun non akademik yang diimplementasikan dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Di SMP Muhammadiyah 14, sudah membuktikan bahwasanya seorang Pengasuh mempunyai peranan penting dalam memanaj, mengatur dan mentertibkan segala bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa putusnya komunikasi dengan berbagai staff ataupun tenaga pendidik guna merealisasikan tujuan yang ingindicapai.

Selain mengambil data dengan teknik observasi, peneliti juga melakukan wawancara dengan dan menjelaskan bahwa di SMP Muhammadiyah 14 tidak pernah tidur artinya selalu mengadakan kegiatan-kegiatan, supervisi, evaluasi dan aplikasi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Islam melalui taftisy I'dad, taftisy mufaji', naqdu tadrис, ta'hiil, Insya Yaumi, muraja'ah durus dan taftisyu mufatisyat, ini dilaksanakan secara rutin, selain itu juga ada kegiatan yang dilaksanakan secara berkala seperti fathulkutub, kasyfulmu'jam dan fathurrahman serta evaluasi dalam bentuk ulangan umum, ujians emester.

METODE PENELITIAN

Peneitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Setyaningsih 2023), diharapkan terangkat gambaran mengenai kualitas, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian tanpa tercemar oleh pengukuran formal. Penelitian didasarkan pada persepsi emik. Persepsi emik bertujuan untuk mengungkapkan dan mengurangi system dan perilaku bersama satuan strukturnya dan kelompok struktur satuan-satuan itu. Studi kualitatif dengan pendekatan naturalistic memuat pengumpulan data pada setting yang alamiah.

Berdasarkan konsep kerja tersebut, peneliti mengupayakan agar kehadirannya tidak mengubah situasi atau perilaku orang yang diteliti. Berkaitan dengan judul yang peneliti kemukakan, dalam penelitian ini peneliti hanya memaparkan suatu fenomena atau kejadian, sehingga peneliti ini bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu seumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang ditemukan ketika telah melaksanakan studi pendahuluan, yakni analisis data mengenai kondisi objektif dan data Pondok pesantren Imam Muslim. Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil (Sumadi Suryabrata 2008). Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji absah data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan

data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al. 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan inti dari manajemen, karena perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian dimasa yang akan datang.(Utamy, Ahmad, and Eddy 2020) Dengan perencanaan yang baik, memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian pula dengan perencanaan SDM, ini merupakan hal yang esensial dalam Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM), karena perencanaan akan selalu menjawab berbagai kegiatan MSDM yang lain seperti rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemutusan hubungan kerja, pengawasan, evaluasi, dan lain lain.

2. Perencanaan SDM.

Sebagaimana telah disampaikan sebelumnya bahwa perencanaan SDM dalam dunia bisnis dan industri, bisa di kelola oleh satu divisi atau departemen tersendiri yang dikenal dengan Departemen Sumber Daya Manusia (personalia). Sementara dalam lembaga pendidikan khususnya di pondok, perencanaan SDM biasanya dibawah kendali langsung pengasuh pondok dibantu oleh direktur beserta beberapa orang yang ditunjuk.(Warisno 2019) Dari hasil penelitian bahwa kondisi semacam itu juga terjadi di SMP Muhammadiyah 14 , dimana perencanaan dan sekaligus pengendalian semua kegiatan pondok termasuk didalamnya semua kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan MSDM berada di tangan pengasuh dibantu oleh direktur serta beberapa orang yang terdiri dari, staf pengasuhan guru senior beserta wakil-wakil pengasuhpondokcabang yang sekaligus merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi semua pelaksanaan kegiatan yang ada dipondok.

Dari semua hasil penelitian yang dilakukan diperoleh gambaran bahwa perencanaan SDM yang ada di SMP Muhammadiyah 14 mengikuti pola yang dikembangkan Hadari Nawawi yang membagi perencanaan SDM menjadi dua (2) bagian, yaitu: kegiatan menganalisis volume dan beban pekerjaan, dan kegiatan menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi. Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak. Kegiatan menganalisis ini menjadi tanggung jawab pengasuh pondok dan direktur KMI serta dibantu beberapa orang yang ditunjuk dalam manajemen pondok. Kegiatan yang dianalisis meliputi semua kegiatan atau pekerjaan yang harus

dilakukan oleh semua komponen pondok mulai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi.

Hasil analisis ini dituangkan dalam sebuah Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) yang dalam istilah manajemen dikenal dengan analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dari hasil penelitian akan diketahui seberapa kekuatan dan kelemahan atau kekurangan dan kelebihan SDM yang dimiliki oleh pondok dibanding dengan volume dan beban kerja yang ada. Sehingga akan diketahui perlu tidaknya penambahan personil atau tenaga ustaz/guru, baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Penambahan atau pengisian dan penempatan personil atau ustaz/guru dalam jabatan dilakukan melalui satu cara : penambahan dan penempatan personil baru dilakukan melalui beberapa tahapan antara lain : melihat formasi yang dibutuhkan, seleksi staf dan Pengasuhan serta wali kelas guru senior, seleksi dengan mempertimbangkan prestasi akademik, non akademik serta akhlak, penerimaan dengan di yudisium dan penempatan.

1) Analisis Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan

Dalam temuan hasil penelitian telah diuraikan bahwa pekerjaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk mengumpulkan dan menyusun informasi tentang berbagai macam tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan dan jabatan. Hasil analisis tersebut dituangkan dalam bentuk tulisan yang sering disebut dengan deskripsi jabatan atau pekerjaan. Deskripsi pekerjaan atau jabatan sebagai produk akhir dari hasil analisis jabatan atau pekerjaan merupakan rumusan tertulis yang secara ringkas menjelaskan tentang semua tugas, kewajiban atau pekerjaan ini dalam pemahaman ustaz/guru disamakan dengan Tupoksi (Tugas pokok dan fungsi) serta kepondok modern. maka analisis pekerjaan ini pun secara konseptual dibuat dan disusun oleh pengasuh pondok yang dibantu beberapa orang.

Berkenaan dengan perencanaan pengadaan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 14, wakil Pengasuh sudah mengaplikasikannya dengan analisis pekerjaan yang menyangkut tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang dituntun oleh suatu pekerjaan sedangkan metode yang digunakan yaitu metode analisis trend, sedangkan syarat-syarat untuk menjadi guru Ma Imam Muslim adalah:

- 1) Berasal dari Tamatan perguruan tinggi dan wajib bertempat tinggal diasrama.
- 2) Berprestasi
- 3) Berdedikasi
- 4) Berloyalisitas
- 5) Tanpa cacat

Sebagai pembantu madrasah: tata usaha, pengurus unit usaha, pembimbing kegiatan santri,dll.Setelah menentukan syarat dan tupoksi pengasuh menganalisis beban kerja yaitu menetapkan bilangan atau jumlah guru/ustadz yang di butuhkannya dengan analisis trend yaitu melihat jumlah tahun kemarin beserta sarana dan prasarana yang dimiliki serta melihat tingkat perputaran atau pergantian guru/ustadz dalam tahun kemarin sedangkan strategi rekrutmen

- 1) Seleksi dari wali kelas 6 senior, Kepala Madrasah dan pengasuhan
 - 2) Penyisihan dengan musyawarah antara direktur Kepala Madrasah,Pimpinan pondok, wakil-wakil pengasuh pondok cabang, panitia siswa akhir,kelas 6 senior, beserta staf pengasuhan.Setelah penyisihan kemudian di yudisium menjadi guru pada bulansyawal di orientasi tentang keguruan kemudian pada upacara tahun ajaran baru pelepasan guru/ustadz ke pondok nya masing-masing.guru/ustadz ditempatkan di bagian yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing kadang tidak ditempatkan di tempat yang sesuai dengan kemampuannya karena pondok kaderisasi pemimpin ummat tujuannya agar pemimpin mempunyai banyak skill ketika memimpin, serta belajar dari bagian yang tidak sesuai dengan kemampuannya jadi kadang sesuai teori dan kontrateori.
3. Rekrutmen, seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia.

Sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya bahwa rekrutmen ini disamakan dengan pengadaan yang mencakup tiga hal sekaligus, yaitu : penarikan, seleksi dan penempatan.Rekrutmen merupakan proses mencari tenaga kerja potensial untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi atau instansi. Meskipun para ahli manajemen telah banyak menguraikan serangkaian kegiatan yang ditempuh dalam seleksi secara terbuka, runtut dan mendalam, namun praktik dilapangan prosedur seleksi ini sangat variatif tergantung pada kebijakkan kelembagaan dalam hal ini pondok, penyesuaian spesifikasi pekerjaan dan tingkat kemampuan yang diharapkan.

Terkait dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan, berdasar hasil temuan di lapangan dapat disimpulkan bahwa teknik rekrutmen yang digunakan adalah teknik rekrutmen yang disentralisasikan, mengingat di SMP Muhammadiyah 14 merupakan salah satu unit kerja yang besar di lingkungan pendidikan dan membutuhkan tenaga ustaz/guru dalam jumlah yang besar.

Teknik seleksi calon ustaz/guru di pondok Pesantren Imam Muslim dalam rangka mendapatkan tenaga ustaz/guru yang potensial dan profesional sebagaimana yang diharapkan, ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan diantaranya:

- (1) melihat formasi yang dibutuhkan,
- (2) seleksi wali kelas senior dan pengasuhan
- (3) musyawarah pengabdian
- (4) yudisium,
- (5) penerimaan dan penempatan.

Apa yang dilakukan di Di SMP Muhammadiyah 14 dalam rekrutmen dan seleksi tenaga ustaz/guru tersebut hampir sama dengan apa yang disampaikan Hadari Nawawi tentang langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melakukan seleksi terhadap calon guru dan karyawan yang terdiri dari 8 langkah pokok,yaitu:

- a. Memanggil dan menginterview awal calon yang lolosrekrutmen.
- b. Pelaksanaan berbagai jenistes.
- c. Meneliti ulang referensi dan berkas pelamar yang lolostes.
- d. Interview dan screening kesetiaan padanegara.
- e. Pemeriksaan kesehatan.
- f. Interview akhir oleh pemimpin unit kerja.
- g. Diangkat calonpegawai
- h. Pegawai tetap.

Dan yang dilakukan di Di SMP Muhammadiyah 14 dalam hal interview dilakukan oleh pimpinan pondok dan pengasuh pondok. Hal ini dianggap penting karena turut menentukan diterima dan tidaknya calon ustaz/guru, mengingat ustaz/guru sebagai seorang pendidik sosok yang harus bisa digugu dan ditiru serta menjadi suriteladan dalam kehidupan sehari-hari, baik dilingkungan pondok, asrama dan masyarakat.

Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun sikap seseorang.hal ini merupakan perbaikan performance dalam suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya ustaz/guru dapat menyesuaikan diri atas perubahan dan perkembangan teknologi jaman yang selalu terjadi. Proses kegiatan yang ada di Di SMP Muhammadiyah 14 berlangsung selama 24 jam, mulai dari bangun tidur sampai tidur kembali.

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan manajemen sumber daya manusia

Perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen pondok. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi), hasil analisis jabatan atau pekerjaan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam bagian sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, dan ketauladanan.sedangkan pengembangan SDM dengan mengajukan proposal kepada Direktur apabila disetujui baru dilaksanakan,pengintegrasian dengan

kaderisasisemenjaksantriingga menjadiustadz, pemeliharaan karyawan dengan mengajukan anggaran kesejahteraan kepada Direktur.

2. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia

Penarikan dan seleksi terhadap calon ustadz/guru dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi,dedikasi, loyalitas, akademik, non akademik, dan tanpa cacat (akhlaysyang baik), pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan,bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu merubah perilaku dan performance para peserta kearah tujuan organisasi.pelatihan dan pengembangan SDM didalam pondok bisa bottom up atau topdown,selain itu usaha pengembangan SDM juga dilaksanakan diluar pondok yaitu dengan pendeklegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan,diklat,seminar dan lain sebagainyayang berkenaan dengan peningkatan kualitas SDM, pemberian kompensasi didasarkan pada senioritas dan prestasi kerja terutama kepada kader pondok(wakaf diri)yang jiwa dan raganya untuk kemajuan pondok,pelaksanaan integrasi dipondok berjalan dengan baik,keberhasilan ini terlaksana karena komunikasi yang baik antara pengasuh maupun ustadz,dengan membuat peraturan-peraturan baku baik formal maupun nonformal dan menerapkan semua peraturan-peraturan dengan konsekuensi, pelaksanaan pemeliharaan karyawan meliputi kesejahteraan dan kesehatan telah dilakukan oleh pondok yaitu dengan pengobatan gratis serta memberikan sembako, sandang,pangan serta papan serta pendidikan gratis bagi ustadz dan keluarga pondok

3. Pengawasan dan evaluasi manajemen sumber daya manusia

Pengawasan dilakukan dengan penentuan standar, supervisi kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan penentuan standar serta mengoreksi kegiatanatau standar, dalam hal ini pengasuh pondok sebagai supervisor yang dibantu beberapa orang yang ditunjuk.evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi mingguan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. Tupoksi sebagai standar pekerjaan,menjadi tolok ukur atau alat penilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang guru atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pelepasan sumber daya manusia yaitu sudah berakhirnya pengabdian, meninggal dunia, melanggar norma susila, berkelahi, mencuri, narkoba serta tidak patuh dan taat kepada bapak pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, Rifka, Lissiana Nussifera, L. Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfiani Sidik, Qomarotun Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, and Faisal Ikhram. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
 Ari Supadi. 2022. "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA

- MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH MIFTAHUL ULUM GUNUNG MAS KECAMATAN MARGA SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR." *Enggang : Jurnal Pendidikan, Bahasa, Satra, Seni, Dan Budaya* 3.
- Dewi Syafitri Dwi Jayanti , Andi Warisno, Rina Setyaningsih, Nurwinda Apriyani. 2022. "PENERAPAN METODE TAKRIR DALAM PENGUATAN HAFALAN JUZ 'AMMA SANTRI DI PONDOK PESANTREN HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN Dewi." 01(04):60-73.
- Makkulasse, R., and N. I. Sari. 2018. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)." *Dinamis: Journal of Islamic Management And Bussines* 1(1):10-17.
- Setyaningsih, Rina. 2023. "Peran Permainan Edukatif Dalam Mengembangkan Keterampilan Berbicara Bahasa Inggris Pada Anak Usia Dini." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7(6):7299-7307.
- Sumadi Suryabrata. 2008. *Metodologi Penelitian*,. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. 2020. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1(3):225-36. doi: 10.37985/jer.v1i3.26.
- Warisno, Andi. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten." *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3(02):99. doi: 10.32332/riayah.v3i02.1322.