



PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMA NEGERI 7 GOWA

Putri Yuliana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Email : Py852000@gmail.com

Keywords:

Human Resource Management, School Quality Improvement

Abstract

The aim of this study was to determine the application of human resource management in terms of planning, recruitment and selection, compensation, training and development, performance evaluation as an effort to improve quality in SMA Negeri 7 Gowa. The type of research used in this research is field research with a qualitative descriptive approach. The data that is processed is the result of interviews from informants, namely the Head of School, Teachers and Staff at SMA Negeri 7 Gowa. The data collection technique used is by observing interviews and documentation. While the data analysis technique is done by means of data reduction, data presentation, conclusion verification. Based on the results of research conducted by researchers, the conclusion that can be drawn is that the application of human resource management in improving quality in SMA Negeri 7 Gowa schools has been well implemented through several stages, namely the planning, recruitment and selection stages, training and development compensation, and evaluation performance

Kata Kunci

Manajemen Sumber Daya Manusia, Peningkatan Mutu Sekolah

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia dalam hal perencanaan, rekrutmen dan seleksi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja sebagai usaha meningkatkan mutu di sekolah SMA Negeri 7 Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah *field research* dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang diolah adalah hasil wawancara dari informan yaitu Kepala Sekolah, Guru dan Staf pada sekolah SMA Negeri 7 Gowa. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, verifikasi/ penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di sekolah SMA Negeri 7 Gowa sudah diterapkan dengan baik melalui beberapa tahapan yaitu: tahap perencanaan, rekrutmen dan seleksi, kompensasi pelatihan dan pengembangan, dan evaluasi kinerja.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kemajuan dunia dan manusia. Pendidikan juga merupakan investasi dalam mengembangkan sumber daya manusia, di mana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian.

Berbicara mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah merupakan persoalan yang amat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen lembaga pendidikan. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dan perlu dikembangkan dengan

baik. Dijelaskan bahwa : Ada peningkatan kesadaran terhadap pentingnya manajemen yang baik bagi pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai kualitas lembaga pendidikan atau sekolah yang efektif. Karena banyak institusi besar yang memiliki ratusan pegawai, ribuan murid dan anggaran yang diperlukan mencapai milyaran rupiah yang harus dikelola. Manajemen yang baik merupakan hal yang esensial bagi semua sumber daya yang ada untuk dapat difungsikan dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan (Syafaruddin dan Nurmawati, 2011).

Pentingnya manajemen efektif sangat signifikan bagi keberhasilan murid dan pelajar dalam semua jenis dan jenjang lembaga pendidikan (Syafaruddin dan Nurmawati, 2011). Manajemen sumber daya manusia adalah, merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajiban, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting (Siagian, 2016).

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa sumber daya manusia yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu diperlukan peran sumber daya manusia yang kompeten yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan (knowledge worker) dan memiliki keterampilan (multiskilling worker) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Rachmawati, 2004).

Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan manajemen sumber daya manusia yang kuat dan komitmen pemimpin (kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatkan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang berproses pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, berdasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen-komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memahami kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu didukung oleh kemampuan manajerial para kepala sekolah. Sekolah perlu berkembang dari tahun ke tahun. Karena itu hubungan baik antar guru perlu diciptakan agar terjalin iklim dan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Demikian halnya dengan penataan lingkungan fisik dan manajemen sekolah perlu dibina agar sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang dapat menumbuhkan kreativitas, disiplin dan semangat kerja peserta didik (Baharuddin, 2017).

Efektivitas manajemen sumber daya manusia di sekolah sangatlah penting kedudukannya, kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikannya di sekolah. Dalam memajukan sekolah, manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya. memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan atau kemajuan sekolah melalui guru-gurunya yang dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Lokasi penelitian berada di SMA Negeri 7 Gowa, yang terletak di Jalan Cikoro, Kelurahan Cikoro, Kecamatan Tompobulu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Pada penelitian ini, penulis menetapkan informan yang dijadikan sebagai objek penelitian, yaitu Informan kunci yaitu kepala sekolah, informan utama yaitu guru, dan informan pendukung yaitu staf yang berada di lingkungan SMA Negeri 7 Gowa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung dengan informan, obeservasi dan dokumentasi kegiatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa kegiatan seperti yang sudah dijelaskan pada tinjauan pustaka, akan tetapi dalam penelitian yang dilaksanakan pada sekolah SMA Negeri 7 Gowa ini meliputi beberapa kegiatan saja, yaitu: pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Untuk kegiatan perencanaan, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia sekolah SMA Negeri 7 Gowa hanya melaporkan kepada dinas pendidikan tentang kekurangan guru dan menunggu guru PNS yang akan ditempatkan di sekolah SMA Negeri 7 Gowa.

1. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi tenaga pendidik karena perkembangan berbagai sektor kehidupan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat sehingga mengharuskan guru meningkatkan kompetensinya. Program pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga pendidik di sekolah SMA Negeri 7 Gowa dilakukan berdasarkan program pemerintah dalam hal ini adalah dinas pendidikan dan kelompok kerja guru (KKG). Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan bisa tampil lebih profesional.

Hal ini sesuai dengan pertanyaan peneliti kepada bapak Ansary R, S.Sos yaitu, Apakah terdapat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah SMA Negeri 7 Gowa?. dalam wawancara yang dilakukan di ruang kantor SMA Negeri 7 Gowa, pada jam 10:10 hari rabu tanggal 21 juni 2023 yang mengatakan bahwa:

“Tentu terdapat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, untuk pelatihan guru-guru berdasarkan program pemerintah dari dinas pendidikan. Dan jika ada pelatihan, kepala sekolah mengutus guru yang sesuai dengan materi pelatihan yang dilaksanakan. Selain itu juga selalu melaksanakan kegiatan KKG tingkat kecamatan. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan bisa tampil lebih profesional”

Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa penyelenggaraan dan pelaksanaan program pelatihan disusun oleh pemerintah dan bentuk partisipasi sekolah SMA Negeri 7 Gowa dalam program tersebut hanya sebagai peserta yakni dengan mengirimkan beberapa orang guru yang berkaitan dengan materi pelatihan kedalam kegiatan tersebut. Dan kegiatan tersebut sengaja dirancang dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik dalam mengajar, baik yang terkait dengan materi ajar atau metodologi dan juga kualitas pendidik dan tenaga pendidik dalam rangka mengelola administrasi sekolah. Terdapat pula forum KKG yang dibentuk sebagai media bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas mengajar, menjadi tempat untuk saling tukar menukar wawasan dan pengetahuan serta informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan metodologi pengajaran di samping itu juga menjadi forum sharing ide dan masalah yang di hadapi oleh para guru agar memperoleh solusi bersama.

2. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja guru di sekolah SMA Negeri 7 Gowa dilakukan secara formal dan informal terhadap prestasi personal dalam bekerja. Penilaian secara informal dilakukan oleh kepala sekolah secara terus menerus mengenai kinerja bawahannya secara subyektif atau sebaliknya, atasan dapat menggunakan teknik-teknik penilaian formal dalam menilai kinerja bawahan, dan penilaian ini di usahakan untuk lebih objektif. Penilaian terhadap kinerja guru di sekolah SMA Negeri 7 Gowa pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan (performance) kinerja guru itu sendiri dan terhadap potensi guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Obyek penilaian pendidik dan tenaga pendidik SMA Negeri 7 Gowa adalah dalam rangka meningkatkan mutu disamping itu terus mengevaluasi hal-hal yang masih kurang, kemudian obyek penilaian kinerja tersebut meliputi kedisiplinan, ketaatan kerja, motivasi, loyalitas, kecakapan, kemampuan umum dan sebagainya.

Hal ini sesuai dengan pertanyaan peneliti kepada bapak **Ansar A.S, S.Pd.I** yaitu: Dalam penilaian kinerja, bagaimana bapak sebagai kepala sekolah memberikan penilaian tersebut?. dalam wawancara yang dilakukan di ruang kantor SMA Negeri 7 Gowa, pada jam 9:40 hari rabu tanggal 21 juni 2023 yang mengatakan bahwa:

“Penilaian kinerja guru yang berstatus PNS biasanya di wujudkan dalam bentuk DP 3 atau yang sekarang ini disebut PKG dan yang menjadi unsur atau sasaran penilaiannya merupakan kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kedisiplinan, dan kecakapan, selain itu juga dilakukan penilaian dalam mengajar dengan mengadakan supervisi administrasi dan supervisi kelas setiap semester dan yang menjadi penilaian adalah cara mengajar, dan kelengkapan administrasi pembelajaran seperti daftar hadir peserta didik, silabus, prota dan prosem, pemetaan, RPP, dan penilaian”

Dari hasil wawancara menunjukan bahwa selain penilaian tersebut, dilakukan pula penilaian yang berkaitan dengan proses pembelajaran tentang penguasaan materi, metode serta strategi pembelajaran yang sering digunakan, kedisiplinan dalam mengajar serta ketepatan waktu dalam memasuki kelas. Pembinaan dalam peningkatan kinerja guru dilakukan dengan supervisi secara periodik. Baik kepala sekolah ataupun pengawas melakukan supervisi akademik dengan memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran maupun supervisi kunjungan kelas.

3. Kompensasi

Kompensasi di sekolah SMA Negeri 7 Gowa minimal memberikan ungkapan penghargaan atau pernyataan terima kasih kepada tenaga pendidik dan kependidikan terkait dengan tugas yang telah mereka lakukan, selanjutnya diberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan beban kerja atau sesuai tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan pertanyaan peneliti kepada ibu **Sri Wahyuni Akbar, S.Pd** yaitu: Bagaimana sekolah memberikan kompensasi terhadap pengembangan diri pada tenaga pendidik? dalam wawancara yang dilakukan di ruang tata usaha SMA Negeri 7 Gowa, pada jam 10:30 hari rabu tanggal 21 juni 2023 yang mengatakan bahwa:

“Masalah kompensasi yang diberikan selain penghargaan dan ucapan terima kasih, yang utama adalah dalam bentuk materi. Gaji diberikan kepada guru dan disesuaikan dengan beban kerja, tugas yang diberikan, ataupun kegiatan yang dilaksanakan yang di ambil dari

dana BOS dan UPAH JASA khususnya honor untuk non PNS, sedangkan untuk PNS insentifnya diberikan sesuai dengan tambahan jam dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerjanya”

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di sekolah SMA Negeri 7 Gowa dilakukan dengan cara pemberian penghargaan dan pemberian gaji berdasarkan tugas yang di emban dan sesuai dengan kegiatan yang telah dilakukan. Kompensasi tersebut juga sesuai dengan harapan pendidik dan tenaga kependidikan sehingga menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih profesional. Hal ini dapat dikategorikan baik. Honor yang diberikan pendidik dan tenaga kependidikan berupa tunjangan atau insentif untuk setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh diluar jam mengajar. Khusus untuk non PNS biasanya honor diberikan tiga

Berkenan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 7 Gowa, Penerapan sumber daya manusia dalam mengelola pendidikan harus berorientasi pada efektifitas segala aspek pendidikan sekolah baik dalam pertumbuhan dan perkembangan. Sebab sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menjunjung kualitas sumber daya manusia yang bermanfaat bagi lingkungan masyarakat, bangsa dan negara. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dipahami bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia apabila dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan mutu sekolah. Dalam hal perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pegawai atau guru baru, di sekolah SMA Negeri 7 Gowa tidak dilakukan secara intern tetapi dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan yang akan menugaskan pegawai atau guru ke sekolah SMA Negeri 7 Gowa, sementara untuk guru honorer rekrutmen dilakukan oleh pihak sekolah sendiri apa bila sudah diterima, kepala sekolah melapor ke dinas pendidikan. Pengembangan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah dengan meminta utusan guru sesuai dengan materi pelatihan, selain itu juga dilaksanakan KKG (kelompok kerja guru) di tingkat kecamatan. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah yang ditunjuk untuk melakukan penilaian terhadap guru dengan merujuk pada standar penilaian yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kompensasi/pemberian honor atau insentif diberikan oleh kepala sekolah kepada guru khusus untuk non PNS biasanya honor diberikan tiga bulan sekali apabila dana BOS sudah cair dan upah jasa setiap bulan sekali.

Prosedur manajemen sumber daya manusia ini telah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah. Tetapi masih ada hambatan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah SMA Negeri 7 Gowa, khususnya dalam penerapan metode pembelajaran masih ada guru yang selalu menggunakan metode yang sama setiap mengajar. Terhadap hambatan di atas, menurut pandangan peneliti, lebih terletak pada persoalan kesadaran personal guru dari pada sistem kontrol kepala sekolah. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah hendaknya lebih kreatif menciptakan sistem atau mekanisme kontrol terhadap aktivitas penerapan metode pembelajaran yang dilakukan guru. Namun demikian, kunci dari permasalahan tersebut terletak pada kesadaran personal guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam mengajar. Meskipun sistem pengawasan telah didesain semaksimal mungkin, tetapi tidak didukung oleh kesadaran guru itu sendiri, maka dalam proses peningkatan mutu sekolah tidak akan dapat meningkat sebaik yang diharapkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan, pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Sumber daya manusia di sekolah SMA Negeri 7 Gowa dapat dilihat pada aspek memadainya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik secara kuantitas maupun kualitas khususnya kualifikasi jenjang pendidikan. Sementara guru dalam melaksanakan tupoksinya

sudah mampu menguasai konsep, struktur dan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan, meskipun masih ada guru yang menggunakan cara yang sama setiap mengajar.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 7 Gowa dapat dilihat dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan mengutus guru sesuai dengan materi pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, selain itu guru mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yang dibentuk tiap kecamatan yang dijadikan tempat sharing bagi guru. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah baik dengan menggunakan metode penilaian model kualitatif dan kuantitatif dan semuanya telah memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun bagi personil sekolah khususnya guru.

5. REFERENSI

- Al Qalbi, Labisal Fitri., 2019. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA Negeri Cirebon. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 1(1): 39-46.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Amri, Sofan., 2013. *Pengembangan dan Model Pembelajaran Dalam Kurikulum 2013*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Arief Mohammad., 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6 (1), 1-13.
- Arcaro, Jerome S., 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baharuddin., 2017. Penguatan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. *Jurnal Idaarah* vol.1, No.1.
- Barthos, Basir., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksar.
- Chandra R, Muhammad.. 2022. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Layanan di MTs Miftahul Huda Subang. *Manajemen Pendidikan Islam (S2)*.
- Depdiknas., 2000. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah (Buku)*. Jakarta: Depdiknas.
- Dessler, Gary., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Eviana, Erma., (2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Smpn 3 Pulung Ponorogo*. Undergraduate (S1) thesis, IAIN Ponorogo.
- Ekawati, Fitriyah., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management* 3 (2), 118-139.
- Enco, Mulyasa., 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Remaja Rosdakarya.

- Fardina, Eka., 2019. Manajemen pengembangan SDM dalam peningkatan mutu dan daya saing sekolah: studi kasus di SDIT Al-Hilmi Dompur Tahun Pelajaran 2018/2019. Masters thesis, UIN Mataram.
- Fatah, Syukur., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Hamriani., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Alauddin University Press.
- Handoko., 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, MSP., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta 145.
- Irianto., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia . Surabaya: Insan Cendekia.
- Kartini, Kartono., 1990. Pengantar Metodologi Research Sosial Alumni, Bandung.
- Lese, Juflina., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia(SDM) Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK Muhammadiyah 1 Palu. Tesis Lainnya, IAIN Palu.
- Maleong, Lexy J., 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
2010. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Masram dan Mu'ah., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Siduarjo. Zifatama Publisier.
- Mulyasa., 2008. Menjadi Guru Profesional, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Martin, Christopher., 1993. Logistik dan Strategi Kompetitif. Jurnal Manajemen Eropa 11 (2), 258-261.
- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif, Jakarta: Universitas Indonesia Press, Halaman 16.
- Nasution, MN., 2001. Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management, Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Poerwandari., 2005. Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia. Jakarta: Fakultas Psikologi UI.
- Paul, Suparno., 2004. Guru Demokratis di Era Reformasi Pendidikan, Gramedia Widiasarana Indonesia. Halaman 7
- Rachmawati, Eka Nuraini., 2004. Paradigma Baru Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Ekonisa.
- Robert, R. Rehder and Marta, M. Smith., 1986. Kaizen dan Seni Hubungan Kerja. Jurnal Personalia, 65 (12), 82-93.

- Siagian, Sondang P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono., 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung CV. Alfabeta.
- Syafaruddin dan Nurmawati., 2011. *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Syafaruddin., 2012. *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Medan: Perdana Publishing.
- Sutrisno., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryadi, Ace dan Tilaar, .A.R., 1994. *Analisis Kebijakan Pendidikan, Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE Midas Surya Grafindo.
- Taufiqurrahman, Muhammad., 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), 203-222.
- Yurima, Elsa., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Yuliya, Siti., 2021. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Madinasika: Manajemen Pendidikan dan Keguruan* 2 (02), 71-81. gus P., dan Wibowo. 2018. *Pengantar Akuntansi 2*. Edisi cetakan 3. Jakarta : Salemba Empat