T I P S
JURNAL RISET, PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
Jurnal Riset, Pendidikan dan Ilmu Sosial
Vol. 2 – No. 2 2024 | ESSN 3046-7381
http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/tips

PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Tengku Darmansah[1], Intan Nur'aini[2], Adhli Maulana[3], Muhammad Iqbal Nasution[4]

[1,2,3,4]Universitas Islam Negeri Sumatera Medan, Indonesia

Email: tengkudarmansah@uinsu.ac.id[1], intan16aini@gmail.com[2], adlymaulana637@gmail.com[3], muhammadiqbaln697@gmail.com[4]

ABSTRAK

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses integral dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Tujuan utama pengembangan SDM dalam konteks pendidikan adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap pendidik serta tenaga kependidikan untuk mewujudkan pendidikan berkualitas. Dalam implementasinya, pengembangan SDM melibatkan strategi-strategi seperti pelatihan di tempat kerja (*on-the-job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off-the-job training*). Pelatihan di tempat kerja dapat dilakukan melalui rotasi pekerjaan, bimbingan dan penyuluhan, pemagangan, serta pemaknaan dan pemberian contoh. Sedangkan pelatihan di luar tempat kerja meliputi simulasi dan presentasi informasi. Program-program pengembangan SDM harus dirancang secara sistematis untuk memastikan bahwa kebutuhan perusahaan (organisasi pendidikan) terkait program pelatihan dan pengembangan terpenuhi. Selain itu, evaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan juga sangat penting untuk menjamin hasil yang optimal. Dengan demikian, pengembangan manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga organisasi pendidikan dapat mencapai tujuan akademis dan non-akademisnya dengan lebih baik.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Efektifitas Pengajaran.

ABSTRACT

Human Resource Management (HR) development in improving the performance of educators and education personnel is an integral process in achieving effective and efficient educational goals. The main objective of HR development in the context of education is to improve the skills, abilities, and attitudes of educators and education personnel to realize quality education. In its implementation, HR development involves strategies such as on-the-job training and off-the-job training. On-the-job training can be done through job rotation, guidance and counseling, internships, and interpretation and examples. While off-the-job training includes simulations and information presentations. HR development programs must be designed

systematically to ensure that the needs of the company (educational organization) related to training and development programs are met. In addition, the effectiveness of training and development programs is also very important to ensure optimal results. Thus, HR management development can improve the efficiency and effectiveness of the work of educators and education personnel, so that educational organizations can achieve their academic and non-academic goals better.
Keywords: Human Resource Development, Educators, Education Personnel, Teaching Effectiveness.

PENDAHULUAN

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai tingkat. Dalam konteks pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif. Kinerja mereka tidak hanya mempengaruhi hasil belajar siswa, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap perkembangan institusi pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang terencana dan sistematis menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka (Ike, 2008).

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, tantangan yang dihadapi para pendidik dan tenaga kependidikan semakin kompleks. Mereka dituntut untuk tidak hanya memiliki pengetahuan yang mendalam dalam bidangnya, tetapi juga keterampilan interpersonal, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, serta pemahaman terhadap teknologi pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan manajemen SDM harus mampu menjawab kebutuhan ini dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan dalam pengembangan manajemen SDM adalah melalui program pelatihan yang berbasis kompetensi. Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pendidik serta tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan kurikulum dan kebutuhan siswa. Dengan demikian, mereka dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif, serta mampu mengelola kelas dengan baik (Febrian, 2022).

Selain itu, evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan juga merupakan aspek penting dalam pengembangan manajemen SDM. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing individu. Informasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran, sehingga setiap individu dapat berkembang sesuai dengan potensi dan kebutuhan mereka.

Pengembangan manajemen SDM juga harus melibatkan partisipasi aktif dari pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri. Keterlibatan mereka dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan akan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka di lapangan (Tahir, 2017).

Lebih jauh lagi, dukungan dari pihak manajemen sekolah atau institusi pendidikan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang menguntungkan bagi pengembangan SDM. Kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan harus diterapkan secara konsisten. Hal ini termasuk alokasi anggaran untuk pelatihan, penyediaan sumber daya yang memadai, serta penciptaan budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan kerja.

Di tengah tantangan yang ada, penting bagi institusi pendidikan untuk terus

berinovasi dalam pengembangan manajemen SDM. Mengadopsi praktik terbaik dari berbagai sektor serta memanfaatkan informasi teknologi dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, institusi pendidikan tidak hanya mampu memenuhi standar pendidikan yang ditetapkan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

Pendidikan merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Pendidikan bukanlah kegiatan yang sederhana, melainkan kegiatan yang dinamis. Mempertimbangkan adanya dinamika penyelenggaran pendidikan, maka pendidikan memerlukan manajemen yang baik agar tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien (Tamsah, 2022).

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal (1) dijelaskan “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara” (Menkes RI, 2009). Dalam hal ini, tentu saja diperlukan adanya pendidik profesional yakni guru di sekolah-sekolah dasar dan menengah, serta dosen di perguruan-perguruan tinggi sebagaimana yang tersirat dalam Bab XI Pasal 39 (2) Undang-Undang Sisdiknas tersebut. Untuk melaksanakan profesinya, tenaga pendidik khususnya guru sangat memerlukan aneka ragam pengetahuan dan keterampilan keguruan yang memadai dalam arti sesuai dengan tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi (Ende, 2023).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2014:2). Manajemen pendidikan yang berlangsung dalam suatu lembaga pendidikan berpengaruh pada tingkat keefektifan dan efesiensi pendidikan di lembaga yang bersangkutan. Kualitas manajemen tersebut ditandai dengan kejelasan pelaksanaan dan pengawasan. Bila fungsi manajemen tersebut berjalan dengan baik dan optimal, maka pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik. Suatu perubahan yang sangat mendasar yang telah terjadi dalam manajemen pendidikan di Indonesia adalah suatu manajemen yang pada awalnya bersifat sentralistik diubah menjadi desentralisasi dan menempatkan otonomi pendidikan pada tingkat sekolah. Pengelolaan tingkat satuan pendidikan baik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan manajemen berbasis Sekolah/Madrasah. (Tampubolon, 2016).

Sumber daya manusia faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumberdaya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Zed, 2008).

Akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai strategi pengembangan manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui analisis mendalam terhadap praktik-praktik terbaik di lapangan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan pendidikan di Indonesia serta memberikan rekomendasi bagi institusi pendidikan dalam merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian jenis/pendekatan penelitian yang berupa

Studi Kepustakaan (Library Research). Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah. Studi kepustakaan juga dapat mempelajari beberbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sari, 2021).

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Sedangkan menurut ahli lain studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Penelitian ini merupakan jenis riset kepustakaan (library research) (Nurdiana, 2023).

Dalam penelitian ini penulis menerapkan metode penelitian kepustakaan karena setidaknya ada beberapa alasan yang mendasarinya. Pertama bahwa sumber data tidak melulu bisa didapat dari lapangan. Adakalanya sumber data hanya bisa didapat dari perpustakaan atau dokumen-dokumen lain dalam bentuk tulisan, baik dari jurnal, buku maupun literatur yang lain. Kedua, studi kepustakaan diperlukan sebagai salah satu cara untuk memahami gejala-gejala baru yang terjadi yang belum dapat dipahami, kemudian dengan studi kepustakaan ini akan dapat dipahami gejala tersebut. Sehingga dalam mengatasi suatu gejala yang terjadi, penulis dapat merumuskan konsep untuk menyelasaikan suatu permasalahan yang muncul. Alasan ketiga ialah data pustaka tetap andal untuk menjawab persoalan penelitinya. Bagaimanapun, informasi atau data empirik yang telah dikumpulkan oleh orang lain, baik berupa buku-buku, laporan-laporan ilmiah ataupun laporan-laporan hasil penelitian tetap dapat digunakan oleh peneliti kepustakaan. Bahkan dalam kasus tertentu data lapangan masih kurang signifikan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang akan dilaksanakan.

1. Tahap-Tahap Penelitian Kepustakaan

Adapun tahap-tahap yang harus ditempuh penulis dalam penelitian kepustakaan adalah sebagai berikut: (Ekawati, 2018).

a. Mengumpulkan bahan-bahan penelitian. Karena dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, maka bahan yang dikumpulkan adalah berupa informasi atau data empirik yang bersumber dari buku-buku, jurnal, hasil laporan penelitian resmi maupun ilmiah dan literatur lain yang mendukung tema penelitian ini.
b. Membaca bahan kepustakaan. Kegiatan membaca untuk tujuan penelitian bukanlah pekerjaan yang pasif. Pembaca diminta untuk menyerap begitu saja semua informasi “pengetahuan” dalam bahan bacaan melainkan sebuah kegiatan ‘perburuan’ yang menuntut keterlibatan pembaca secara aktif dan kritis agar bisa memperoleh hasil maksimal. Dalam membaca bahan penelitian, pembaca harus menggali secara mendalam bahan bacaan yang memungkinkan akan menemukan ideide baru yang terkait dengan judul penelitian.
c. Membuat catatan penelitian. Kegiatan mencatat bahan penelitian boleh dikatakan tahap yang paling penting dan barang kali juga merupakan puncak yang paling berat dari keseluruhan rangkaianpenlitian kepustakaan. Kerena pada akhirnya seluruh bahan yang telah dibaca harus ditarik sebuah kesimpulan dalam bentuk laporan.
d. Mengolah catatan penelitian. Semua bahan yang telah dibaca kemudian

diolah atau dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang disusun dalam bentuk laporan penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sebab sumber data maupun hasil penelitian dalam penelitian kepustakaan (library research) berupa deskripsi kata-kata. Moleong mengungkapkan sebelas karakteristik penelitian kualitatif, yaitu: berlatar alamiah, manusia sebagai alat (instrumen), menggunakan metode kualitatif, analisa data secara induktif, teori dari dasar/grounded theory (menuju pada arah penyusunan teori berdasarkan data), data bersifat deskriptif (data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka), lebih mementingkan proses dari pada hasil, adanya batas yang ditentukan oleh fokus, adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, dan desain yang bersifat sementara (desain penelitian terus berkembang sesuai dengan kenyataan lapangan), hasil penelitiaan dirundingkan dan disepakati bersama (hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama antar peneliti dengan sumber data). Dari kutipan ini dapat dipahami bahwa penulis menekankan akan pentingnya proses dalam penelitian dibandingkan hasilnya. Secara umum pendekatan penelitian kualitatif pada studi kepustakaan sama dengan penelitian kualitatif yang lain. Yang menjadi perbedaan hanyalah sumber data atau informasi yang dijadikan sebagai bahan penlitian. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Penulis dalam penelitian ini akan menggali makna dari informasi atau data empirik yang didapat dari buku-buku, hasil laporan penelitian ilmiah atau pun resmi maupun dari literatur yang lain.

3. Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan atau library research. Maka sumber data bersifat kepustakaan atau berasal dari berbagai literatur, di antaranya buku, jurnal, surat kabar, dokumen pribadi dan lain sebagainya. Untuk lebih jelasnya, maka sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi sumber primer dan sumber sekunder, dengan uraian sebagai berikut:

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data pokok yang langsung dikumpulkan peneliti dari objek penelitian. Adapun sumber primer dalam penelitian ini adalah buku yang menjadi objek dalam penelitian ini.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data tambahan yang menurut peneliti menunjang data pokok. Adapun sumber sekunder pada penelitian ini adalah bukubuku lain yang mengkaji tentang konsep pendidikan berbasis pengalaman. Bukubuku yang masuk sebagai sumber sekunder dijadikan sebagai pendukung data primer. Artinya buku ini berposisi sebagai pendukung buku primer untuk menguatkan konsep pendidikan berbasis pengalaman yang ada di dalam buku primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui program pelatihan yang terstruktur dan

berkelanjutan, para pendidik mampu mengembangkan kompetensi profesional mereka, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas. Data menunjukkan bahwa institusi yang menerapkan program pengembangan SDM secara konsisten mengalami peningkatan kinerja yang diukur dalam hal hasil belajar siswa.

1. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen SDM

Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam pengembangan manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dan mampu memotivasi karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya dukungan dari pemimpin, pendidik merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga meningkatkan kolaborasi antar tenaga pendidik.

2. Pelatihan Implementasi Program

Program pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik pendidik dan tenaga kependidikan terbukti efektif. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan yang melibatkan praktik langsung dan studi kasus memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan dengan metode pelatihan tradisional. Pendekatan ini memungkinkan peserta untuk menerapkan pengetahuan baru secara langsung dalam konteks pekerjaan mereka, sehingga mempercepat proses pembelajaran dan penerapan keterampilan.

3. Evaluasi Kinerja Berbasis Data

Sistem evaluasi kinerja yang berbasis data menjadi salah satu alat penting dalam manajemen SDM. Penelitian ini mengungkapkan bahwa penggunaan indikator kinerja yang jelas membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Dengan adanya sistem evaluasi yang transparan, pendidik dapat menerima umpan balik konstruktif yang mendukung pengembangan profesional mereka. Ini juga memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait promosi dan penghargaan.

4. Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan, termasuk orang tua, siswa, dan masyarakat, menjadi elemen penting dalam pengembangan manajemen SDM. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pemangku kepentingan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, terdapat peningkatan dukungan terhadap program-program pendidikan. Hal ini menciptakan sinergi antara sekolah dan masyarakat, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan.

5. Tantangan dalam Pengembangan SDM

Meskipun banyak manfaat dari pengembangan manajemen SDM, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh institusi pendidikan. Salah satunya adalah keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dari beberapa pendidik juga menjadi hambatan dalam implementasi strategi baru. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang inklusif untuk mengatasi tantangan ini.

6. Dampak Jangka Panjang

Dampak jangka panjang dari pengembangan manajemen SDM terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat signifikan. Institusi yang berinvestasi dalam pengembangan SDM tidak hanya melihat peningkatan kinerja saat ini tetapi juga menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pendidik tetap relevan dengan perkembangan pendidikan global dan mampu memenuhi kebutuhan siswa di masa depan (Husaini, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar institusi pendidikan terus berupaya mengembangkan manajemen SDM dengan fokus pada inovasi dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan pendidikan. Pengembangan program pelatihan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan sumber daya. Selain itu, penting untuk membangun jaringan kolaboratif antara institusi pendidikan untuk saling berbagi praktik terbaik dalam pengelolaan SDM.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dari pembahasan diatas bahwa dalam penelitian ini, telah dibahas secara mendalam mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan praktik manajemen SDM yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang transparan, dan pengembangan karir, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa keterlibatan pendidik dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan manajemen SDM sangatlah penting. Ketika pendidik merasa dihargai dan terlibat, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkomitmen tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dalam manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pengembangan profesional.

Selain itu, pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan tenaga pendidik menjadi salah satu temuan kunci dalam penelitian ini. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini tidak hanya meningkatkan hubungan antar anggota tim, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi inovasi dan pembelajaran.

Akhirnya, penelitian ini merekomendasikan agar institusi pendidikan mengintegrasikan praktik-praktik manajemen SDM yang telah terbukti efektif dalam kebijakan mereka. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pendidik, diharapkan kinerja mereka akan terus meningkat, sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa. Melalui upaya bersama dalam pengelolaan SDM yang strategis, kita dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

Ekawati, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT*. Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management, 3(2), 118-139.

Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... Pranyoto, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.

Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.

Husaini, Abdullah. (2017). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi : 51 Januari 2017 | ISSN : 1829 – 7463. Universitas Jabal Ghafur. Takengon.

Ike, R. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.

Menkes RI. (2009). *Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas*. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 857/MENKES/SK/IX/2009.

Nurdiana, A. (2023). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di STAI Siliwangi Garut*. Jurnal Ekonomi Utama, 2(3), 278-286.

Sari, R. K. (2021). *Penelitian kepustakaan dalam penelitian pengembangan pendidikan bahasa Indonesia.* Jurnal Borneo Humaniora, 4(2), 60-69.

Tahir, W. (2017). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan*. Inspiratif Pendidikan, 6(1), 1-14.

Tampubolon, H. (2016). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.*

Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.

Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.