

## Pembinaan dan Supervisi Pegawai di SMKN 4 Bandung

Ayit Irfani<sup>1</sup>, Mulyana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Al-Falah, Bandung, Indonesia

\*Correspondence E-mail: [ayitirfani@gmail.com](mailto:ayitirfani@gmail.com)

### ABSTRACT - ABSTRAK

In the educational environment, educators and education staff are open components that are influenced by the environment in which they are located. Human resource management is an important dimension in the national development process. In the education system, human resources are the most valuable investment. The importance of human resources, especially in educational institutions is how to manage, regulate and maintain human resources to be effective and efficient to achieve educational goals. The chosen place of observation at National Vocational School 4 Bandung are (1) Based on the survey results, the authors get an overview of the school's focus on Human Resources (2) viewed from discipline (3) Viewed from the number of educators and education staff (4) and seen from the Vision and School Mission. Contextual guidance / supervision is always carried out periodically (a continuous process) and the managerial concept itself is running, mobilizing Human Resources that is effective, efficient in using time, as well as optimally. Human resources at vocational school 4 Bandung are productivity oriented.

Di lingkungan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka berada. Manajemen sumber daya manusia merupakan dimensi penting dalam proses pembangunan nasional. Dalam sistem pendidikan, sumber daya manusia merupakan investasi yang paling bernilai. Pentingnya sumber daya manusia khususnya di lembaga pendidikan adalah bagaimana mengelola, mengatur dan memelihara sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan pendidikan. Dipilihnya tempat observasi di SMKN 4 Bandung adalah (1) Berdasarkan hasil survey, penulis mendapatkan gambaran mengenai fokus nya sekolah terhadap Sumber Daya Manusia (2) dilihat dari kedisiplinan (3) Ditinjau dari jumlah pendidik dan tenaga kependidikan (4) dan dilihat dari Visi dan Misi Sekolah. Pembinaan/ Supervisi secara kontekstual selalu dilakukan secara periodik (proses yang berkelanjutan) dan konsep manajerial sendiri yang berjalan, menggerakkan Sumber Daya Manusia yang efektif, efisien dalam menggunakan waktu, juga optimal. Sumber daya manusia di SMKN 4 Bandung berorientasi pada produktivitas dan meningkatkan komitmen terhadap pembinaan / supervisi sumber daya manusia khususnya bagi tenaga kependidikan.

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Submitted/Received: 3 Jan 2023

First Revised: 5 Feb 2023

Accepted: 14 Mar 2023

First Available online: 23 Mar 2022

Publication Date : 1 Apr 2022

**Keyword:** Coaching; Employees; Supervision

**Kata Kunci:** Pegawai; Pembinaan; Supervisi.

## **1. PENDAHULUAN**

Secara umum lembaga Pendidikan mempunyai beberapa instrument manajemen, diantara instrument tersebut adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (Sakban dkk, 2019; Ikhwan, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Pratiwi, 2020). Manajemen sumber daya manusia (human reseources management) mengacu pada kebijakan-kebijakan. Praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi prilaku, sikap dan kinerja pegawai. Banyak organisasi yang meyebut konsep manajemen sumber daya manusia sebagai praktik-praktik manusia. Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang bermutu, handal produktif dan berprestasi (Winarti, 2018; Safri, 2019)

Sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas organisasi atau institusi (Darim, 2020). Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas yang dimiliki. Guru sebagai sumber daya manusia di sekolah, berperan utama dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Fitrah, 2017; Sakban dkk, 2019). Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menerapkan beberapa cara, antara lain melalui penerapan fungsi manajerial dan supervise sebagai Kepala Sekolah (Sholeh, 2016). Fungsi manajemen sebagai Kepala Sekolah seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Sedangkan fungsi supervisi sebagai kepala sekolah adalah memberikan bantuan kepada guru dengan pembinaan khusus dalam meningkatkan mutu pembelajaran di kelas.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang memiliki beragam kemampuan, bakat, pengaruh, produktivitas, kualitas dan kemampuan lainnya (Rohida, 2018). Dalam suatu organisasi sekolah yang menjadi sumber daya manusia utama (kunci) adalah guru dan kepala Sekolah yang kemudian dibantu oleh tenaga administrasi (TU/tenaga kependidikan). Sumber daya manusia di sekolah ini berperan menentukan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi (Setiawan, 2016; Widiyansyah, 2018), medesain sistem kerja, memproduksi barang/jasa (mutu sekolah dan siswa), mengalokasikan sumber-sumber finansial dan memasarkan jasa (mutu sekolah), dan mereka bekerja sesuai dengan peranan masing-masing dalam organisasi sekolah tersebut.

Pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi suatu sekolah merupakan usaha untuk memperbaiki kapasitas kemampuan guru/tenaga pendidik dan tenaga kependidikan/TU supaya lebih produktif (Zaini, 2020). Berkaitan dengan startegi pembinaan sumber daya manusia sebagai manajemen sumber daya manusia dimana pengeleloannya juga meliputi kebijakan dan kegiatan- kegiatan yang harus dilaksanakan oleh manajer (Yudiana dkk, 2019; Hidayat dan Syam, 2020). Jika diterapkan di sekolah hal ini merupakan tugas pokok kepala sekolah, karena salah satu fungsi kepala sekolah adalah juga sebagai manajer.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi pengawasan (supervisi), maka supervisi ini menjadi hal yang penting dalam menjaga mutu Sumber Daya Manusia (Baharudin dan Nursita, 2020). Supervisi terbagi menjadi dua yaitu supervisi manajerial dan supervisi pendidikan, supervisi manajerial berkaitan dengan supervisi yang dilakukan pada pekerjaan-pekerjaan secara umum di luar kependidikan (pengajaran), seperti administrasi kantor, keuangan, kepegawaian, proyek dan sebagainya. Sedangkan supervisi yang berkaitan dengan pendidikan dinamakan supervisi akademik, yaitu serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pembelajaran

## **2. METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sehingga dalam penelitian kualitatif ini, peneliti akan lebih mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan pada penelitian ini, diharapkan dengan kondisi tersebut akan lebih memaksimalkan hasil penelitian yang diperoleh Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitaif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/ urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan menganalisis dokumen. Sedangkan instrument pengumpulan data antara lain berupa catatan lapangan penelitian, kamera dan alat perekam. Analisis data dilakukan dengan Unitisasi data (reduksi dan katagorisasi data), Mengkoding data yang didapat, menelaah kembali seluruh kategori, melengkapi data-data yang telah terkumpul untuk ditelaah dan dianalisis.

### **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Produktivitas Sumber Daya Manusia di SMKN 4 Bandung**

Penyelenggaraan Pendidikan di suatu lembaga Pendidikan tentunya membutuhkan SDM yang memiliki kualitas baik dalam berbagai hal, SDM yang dibutuhkan harus mampu berpikir dan Berbuat sebagaimana kompetensi yang melekat pada dirinya. Selain itu, SDM Pendidikan juga harus mumpuni dan paham betul tentang IPTEK terlebih pada bidang keahliannya, sehingga memiliki kemampuan konseptual dan kemampuan teknis yang dapat memberikan sumbangsih pada peningkatan kualitas proses dan produk Pendidikan. Oleh sebab itu, SDM yang ada pada lembaga pendidikan perlu untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.

Sumber daya manusia di SMKN 4 Bandung berorientasi pada produktivitas, untuk menghasilkan produktivitas sekolah yang baik tentu saja ada banyak faktor yang mempengaruhi sekolah, diantaranya ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran, motivasi kerja guru, lingkungan sekolah yang kondusif, pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang rutin, dan sebagainya.

Dalam mendukung orientasi produktivitas sekolah khususnya pada sumber daya manusia, sekolah menggunakan tujuan operasional yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*) adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu satu organisasi diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*) adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi diwujudkan untuk melayani bagian lain di dalam organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya

secara optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Persoanal (*Personal Objective*) adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

### **Meningkatkan Produktivitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di abad 21**

Berdasarkan hasil wawancara, Dalam menghadapi tantangan abad 21 pendidik dan tenaga kependidikan sebagai Sumber Daya Manusia di sekolah hendaknya memiliki sembilan profil, yaitu:

- 1) memiliki semangat juang yang tinggi;
- 2) mampu mengikuti perkembangan jaman dan iptek;
- 3) mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain;
- 4) memiliki etos kerja yang tinggi;
- 5) memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karier;
- 6) berjiwa profesionalisme yang tinggi;
- 7) memiliki kesejahteraan lahir dan batin (materian & non-material);
- 8) memiliki visi ke depan; dan
- 9) mampu melaksanakan fungsi dan perannya secara terpadu.

### **Prinsip Manajemen Oleh Kepala Sekolah**

Kepala sekolah, guru dan staff tata usaha mempunyai peran dan wewenang profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh pemerintah. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas jalannya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Bermitra dengan kepala subbag tata usaha selaku penanggungjawab pelaksanaan administrasi dan wakil kepala sekolah membantu dibidang pelaksanaan edukatif, serta guru selaku ujung tombak pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran terhadap peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Pak Sukadi sebagai Kepala Subbag Tata Usaha, tujuan dari pembinaan / supervisi pegawai adalah salah satunya untuk mengukur tingkat produktivitas yakni disiplin waktu, produk hasil yang dicapai itu salah satu nya harus dilihat dari program kerja, ketercapaian, serta evaluasi. Tentu, dalam melaksanakan program kerja dibantu oleh tim tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan di SMKN 4 Bandung yakni berdasarkan hasil studi dokumentasi terdiri dari : Pelaksana administrasi keuangan, pelaksana

administrasi guru dan tenaga kependidikan, pelaksana administrasi kesiswaan, pelaksana administrasi persuratan, pengelola data sekolah, pelaksana administrasi sarana dan prasarana, Pelaksana administrasi perpustakaan, resepsionis, laboran, Pelaksana (kebun / taman), pelaksana kebersihan dan pengemudi. Dalam hal ini, peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan sekolah.

Kepala sekolah melaksanakan pembinaan / supervisi pegawai berdasarkan prinsip antara lain:

1. Perencanaan secara jelas, sederhana, fleksibel dan seimbang.
2. Organisasi tegas dan memiliki asas-asas: Adanya komando-komando, adanya pengawasan yang terus menerus, adanya pembagian tanggung jawab yang seimbang dan adanya pembagian tugas yang logis dengan memperhatikan usia, masa kerja, pangkat dan kemampuan.
3. Staffing secara tepat.
4. Pengarahan secara terus menerus oleh setiap unsur pimpinan kepada bawahan.
5. Koordinasi yang menimbulkan suasana kerja dan kerja sama secara harmonis.
6. Pengawasan secara cermat sehingga terhindar dari penyimpangan- penyimpangan kegiatan.
7. Pelaporan yang dapat dimanfaatkan untuk memelihara dan mengembangkan hal-hal yang baik dan mungkin dari terhalangnya kegagalan.
8. Pembiayaan yang hemat merata dan dapat dipertanggung-jawabkan.
9. Pelaksanaannya berlangsung secara tertib, lengkap, tepat, dan cepat sehingga siap pakai.
10. Peka terhadap pembaruan agar dapat melayani proses pembaruan

### **Strategi Pembinaan / Supervisi Pegawai**

Strategi pembinaan sumber daya manusia yang ada di SMKN 4 Bandung merupakan bagian dari upaya dalam meningkatkan mutu lembaga. Berdasar data hasil wawancara didapati bahwa strategi pembinaan sumber daya manusia di SMKN 4 Bandung merupakan salah satu program yang terdapat dalam skala prioritas. Bentuk strategi pembinaan / supervisi pegawai didasarkan pada dua hal yaitu sebagai berikut :

- 1) Perangkat sistem secara digital

Sebagai contoh yakni absensi digital, untuk di SMKN 4 Bandung, pembinaan bukan hanya dilakukan secara langsung saja, namun juga secara sistem. Jadi, sistem yang

mengendalikan pembinaan tersebut. Kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

## 2) Sistem kolaboratif

Pembinaan Kolaboratif dalam Manajemen Kepala Sekolah dikenal 4 fungsi utama yaitu : Programing, Organising, Actuating, Controlling (POAC) sebagai manajer haruslah dapat menjalankan ke 4 fungsi agar organisasi dapat berjalan baik.

### **Implementasi Strategi Pembinaan / Supervisi Pegawai**

Implementasi strategi pembinaan sumber daya manusia di SMKN 4 Bandung dilaksanakan melalui beberapa program diantaranya adalah program pelatihan/seminar, workshop, pembinaan / supervisi. Implementasi strategi pembinaan sumber daya manusia di lembaga tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang telah dibuat. Program pelatihan/ seminar dan workshop yang dilaksanakan di lembaga tersebut diperuntukkan tenaga pendidik dan kependidikan dengan menyesuaikan jadwal yang telah ditentukan. Program tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi khususnya kompetensi professional.

Selanjutnya, program pembinaan / supervisi bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi skala prioritas yaitu sebagai berikut :

1. Perkembangan IPTEK dalam dunia Pendidikan (pembelajaran) yang demikian pesat menuntut seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk senantiasa memperbarui pengetahuan dan keterampilan agar tidak terpuruk secara profesi.
2. Sistem pengembangan karir

Menurut PP No. 74 Tahun 2005 tentang Guru mengamanatkan bahwa terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu: pembinaan dan pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara, Program pelatihan/seminar dan workshop memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Pendidikan. Program-program tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pengembangan

sumber daya manusia karena pelaksanaannya yang secara langsung dilakukan dengan melibatkan guru dan tenaga kependidikan. Program tersebut dilaksanakan dengan metode yang sesuai kebutuhan, dengan melibatkan narasumber yang berkualitas sehingga kualitas SDM Pendidikan menjadi meningkat.

### **Supervisi Akademik**

Supervisi yang berkaitan dengan pendidikan dinamakan supervisi akademik, yaitu serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pembelajaran. Pengertian tersebut merujuk pada usaha membantu guru dalam menjalankan tugasnya sebagai sosok pembelajar. Supervisi mengandung beberapa aspek, yaitu:

- 1) bersifat bantuan dan pelayanan kepada kepala sekolah, guru dan Staf;
- 2) mengembangkan kualitas guru;
- 3) pengembangan profesionalan guru;
- 4) usaha memotivasi guru,

Dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah kegiatan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar akan mampu menghasilkan mutu lulusan yang baik. Berdasarkan hasil wawancara, kegiatan supervisi akademik di SMKN 4 Bandung sudah berjalan dengan efektif.

Menurut pak Sukadi (Kepala Subbag Tata Usaha), bentuk kegiatan untuk mendukung profesi yaitu sebagai berikut:

1. Workshop program sekolah  
Dilaksanakan dalam upaya untuk meningkatkan pemahaman guru tentang pelaksanaan Pendidikan secara nasional
2. Pelatihan IHT (In House Training)  
Pembuatan penelitian Tindakan kelas/sekolah, media pembelajaran berbasis teknologi informasi yang dilakukan secara internal di sekolah maupun yang diselenggarakan pihak lain/eksternal yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan
3. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
4. BIMTEK
5. Pendidikan dan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan



### **Supervisi Manajerial**

Supervisi manajerial difokuskan pada bidang manajemen sekolah, yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Fokus supervisi manajerial adalah: (1) manajemen kurikulum dan pembelajaran, (2) kesiswaan, (3) sarana dan prasarana, (4) ketenagaan, (5) keuangan, (6) hubungan sekolah dengan masyarakat, dan (7) layanan khusus Ragam kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pengawas sekolah meliputi: (1) pelaksanaan analisis kebutuhan; (2) penyusunan program kerja pengawas sekolah; (3) penilaian kinerja kepala sekolah; (4) pembinaan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lain; (5) pemantauan kegiatan sekolah serta sumber daya pendidikan yang meliputi sarana belajar, prasarana pendidikan, biaya, dan lingkungan sekolah; (6) pengolahan dan analisis data hasil penilaian, pemantauan, dan pembinaan; (7) evaluasi proses dan hasil pengawasan; (8) penyusunan laporan hasil pengawasan; dan (9) tindak lanjut hasil pengawasan untuk pengawasan berikutnya.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Pembinaan/Supervisi secara kontekstual selalu dilakukan secara periodik (proses yang berkelanjutan) dan konsep manajerial sendiri yang berjalan, menggerakkan Sumber Daya Manusia yang efektif, efisien dalam menggunakan waktu, juga optimal. Sumber daya manusia di SMKN 4 Bandung berorientasi pada produktivitas dan meningkatkan komitmen terhadap pembinaan/supervisi sumber daya manusia khususnya bagi tenaga kependidikan. SMKN 4 Bandung, menerapkan prinsip manajemen yang berjalan oleh kepala sekolah. Adapun strategi yang pembinaan/supervisi perangkat sistem secara digital, dan sistem kolaboratif. Implementasi yang diterapkan mengacu pada strateginya yakni perkembangan IPTEK dan adanya sistem pengembangan karir. Pada proses kegiatan supervisi, supervisi yang dilaksanakan di SMKN 4 Bandung yaitu supervisi akademik dan supervisi manajerial. Kedua kegiatan supervisi ini, sangat membantu khususnya dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di SMKN 4 Bandung.

### **5. DAFTAR PUSTAKA**

Baharuddin, B., & Nursita, L. (2020). Kepemimpinan dalam supervisi pendidikan di madrasah. *Idarah, Jurnal Manajemen Pendidikan inspired from the arabic language* 4(2), 249-255.

- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31-42.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1-13.
- Ikhwan, A. (2019). Sistem kepemimpinan islami: instrumen inti pengambil keputusan pada lembaga pendidikan islam. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 111-154.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen strategi sumber daya manusia pendidikan di era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109-114.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Safri, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. *Informatika*, 7(1), 1-16.
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 229-234.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26.
- Yudiana, I. A., Cikusin, Y., & Sekarsari, R. W. (2019). Pembinaan narapidana dalam pengembangan sumber daya manusia (studi pada lembaga pemasyarakatan kelas 1 kota malang). *Respon Publik*, 13(5), 16-23.
- Zaini, N. (2020). Kebijakan manajemen pendidikan agama islam pada sma 1 simanjaya. *CENDEKIA*, 12(1), 73-102.