



Manajemen Guru Sebagai Sumber Daya Manusia di Sekolah

Meitriyani¹ Hasan Hariri¹

¹²Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung
Jl. Soemantri Brodjonegoro, Gd. Meneng, Bandar Lampung, 35145, Lampung, Indonesia

* Corresponding e-mail: meitriyani@gmail.com

Received: 4 Maret 2023

Accepted: 9 Maret 2023

Online Published: 24 Maret 2023

Abstract: Teacher Management as Human Resources in Schools

The purpose of writing this article is that the writer wants to analyze what procedures need to be carried out in implementing teacher management as human resources in schools. The low quality of teachers and the quality of education in schools makes human resource management (MSDM) necessary for every educational institution. The research used by the author is descriptive research using the Systematic Literature Review (SLR) method of descriptive review. The data used in this study is secondary data derived from national scientific articles in the range of 2017 to 2022. The database used is Google Scholar. The keywords used are teachers, human resource management, procedures, schools. The writer identified 67 articles and selected 25 of them for analysis. The results of the literature study found 11 articles that match the criteria and objectives of this study. The results of this study are: human resource management procedures in schools that can be applied, namely: program planning, recruitment and selection, teacher placement, training and development, teacher performance evaluation or assessment, and compensation.

Keywords: teacher, human resource management, school

Abstrak: Manajemen Guru Sebagai Sumber Daya Manusia di Sekolah

Tujuan dari penulisan artikel ini menganalisis apa saja prosedur yang perlu dilakukan dalam penerapan manajemen guru sebagai sumber daya manusia di sekolah. Rendahnya kualitas guru dan mutu pendidikan di sekolah menjadikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan. Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) jenis descriptive review. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang berasal dari artikel ilmiah nasional dalam rentang tahun 2017 hingga 2022. Basis data yang digunakan yaitu Google Scholar. Kata kunci yang digunakan yaitu, guru, manajemen sumber daya manusia, prosedur, sekolah. Penulis mengidentifikasi 67 artikel dan memilih 25 dari artikel tersebut untuk dianalisis. Hasil studi literatur menemukan 11 artikel yang sesuai dengan kriteria dan tujuan dari penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah: prosedur manajemen sumber daya manusia di sekolah yang dapat diterapkan yaitu: perencanaan program, rekrutmen dan seleksi, penempatan guru, pelatihan dan pengembangan, evaluasi atau penilaian kinerja guru, dan pemberian kompensasi.

Kata kunci: guru, manajemen sumber daya manusia, sekolah

▪ INTRODUCTION

Pendidikan merupakan salah satu hal terpenting bagi setiap individu. Dengan pendidikan diharapkan setiap individu dapat mengembangkan kemampuannya, baik dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik guna menyiapkan pribadi yang cerdas dalam menghadapi tantangan hidup di masa sekarang dan akan datang (Setiawan, Apri Irianto, & Rusminati, 2021). Sumber daya manusia, fasilitas dan pendanaan yang memadai dalam lembaga pendidikan merupakan faktor-faktor penting yang turut mempengaruhi kualitas Pendidikan (Sholihah, 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di antara factor-faktor lain yang telah disebutkan di atas. Dalam hal ini, guru menjadi tokoh penting lagi utama dalam proses perwujudan tujuan Pendidikan Nasional tersebut. Sebagai seorang pendidik dan pengajar guru harus mampu menyiapkan dan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik sehingga peserta didik mampu menangkap pelajaran yang diajarkan (Illahi, 2020). Dengan kata lain, guru harus profesional dalam pelaksanaan pendidikan tersebut.

Berbicara mengenai profesionalisme guru dalam pelaksanaan pendidikan, menurut hasil penelitian Noor, Monita, and Fauzi (2022) menegaskan, bahwa salah satu aspek yang tidak bisa dipisahkan dalam pencapaian mutu pendidikan yang prima adalah peningkatan mutu guru. Hal ini mengacu pada Undang-undang RI Tahun 2004 Tentang Guru dan Dosen bahwa guru mempunyai tugas penting yakni sebagai tenaga pendidik, pengajar, pembimbing, kemudian juga mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru profesional sesuai yang disyaratkan oleh Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat 2 yaitu (a) bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, kemudian (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan". Pendidik diharapkan: pertama, memiliki dasar ilmu yang kuat sebagai pengetahuan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21 (Somantri, 2021). Selanjutnya, memiliki kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktik pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka.

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan kajian literature review terkait manajemen personalia atau manajemen guru sebagai sumber daya manusia di sekolah khusus nya untuk wilayah lampung. Melalui literature review ini, penulis akan mengupas lebih mendalam mengenai manajemen guru, untuk menambah pengembangan teori-teori baru tentang penilaian kinerja guru terutama di Lampung, karena di Indonesia terutama lampung sendiri masih sangat sedikit yang meneliti manajemen guru sebagai sumber daya manusia di sekolah. Oleh karena itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini.

▪ METHOD

Penelitian yang digunakan penulis adalah merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode Literature Review (LR) (Pradana, Chandra, Fahmi, Casman, & Dewi, 2021). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang berasal dari artikel ilmiah nasional dari tahun 2017 hingga 2022. Basis data yang digunakan yaitu Google Scholar. Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu menentukan topik yang diteliti pada literatur review. Dalam tahapan yang kedua yaitu

peneliti melakukan identifikasi dari kata kunci penelitian. Kata kunci yang akan digunakan menggunakan bahasa Indonesia yaitu: guru, manajemen sumber daya manusia, sekolah.

Tahap selanjutnya penulis mengumpulkan dan memilih artikel yang sesuai dengan topik literatur review sehingga terkumpul beberapa artikel yang sesuai dengan topik yang dianggap mewakili tentang prosedur manajemen guru sebagai sumber daya manusia di sekolah. Artikel yang didapatkan dari seluruh pencarian akan dilakukan penyaringan dengan cara mengidentifikasi artikel melalui literature review, yaitu: berbahasa Indonesia. Selanjutnya dilakukan analisis artikel dari mulai peneniliti, tahun, judul, desain penelitian, subyek penelitian, dan hasil penelitian yang akan digunakan sebaga laporan hasil literature. Kemudian penulis menganalisis dan menyatukan kesamaan hasil penelitian dari beberapa artikel yang dijadikan literatur untuk dibahas dan ditarik kesimpulan.

▪ RESULT AND DISCUSSION

Pada bagian ini akan menjelaskan terkait hasil literature review

Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
Sudahri (2022)	Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Muhammadiyah 1 Jember	kualitatif	Untuk peningkatan profesonalisme guru, sekolah mengadakan pelatihan dan workshop yang diadakan Majelis Dikdasmen ataupun instansi lainnya dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang.
Pata (2017)	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sd Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar	<i>field research</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan manajemen sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal; penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja menggunakan penilaian kualitatif dan kuantitatif, serta kompensasi/pemberian honor insentif sesuai tugas, beban kerja dan kegiatan guru.
Sholihah (2018)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III	kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa MAN Yogyakarta III (1) menyusun perencanaan SDM yang mengacu pada visi madrasah tetapi hal ini tidak efektif karena madrasah tidak memiliki hak untuk merencanakan; (2) merekrut guru dan pegawai yang kompeten secara efektif melalui surat kabar; (3) menetapkan empat jenis seleksi yang efektif yaitu: seleksi administrasi, seleksi akademik, wawancara dan micro teaching dan menempatkan guru dan pegawai berdasarkan pada kualifikasi akademik dan kompetensi yang mereka

Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>miliki; (4) menyelenggarakan program training dan pengembangan secara efektif yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dan pegawai seperti curah ide dan wawasan, study banding, presentasi internal dan evaluasi dan koordinasi; (5) menilai kinerja dengan cara mengecek kelengkapan administrasi mengajar guru dan supervisi tetapi pelaksanaan penilaian kinerja belum efektif; (6) memberikan kompensasi secara efektif kepada guru dan pegawai berdasarkan status mereka; 7) menyelenggarakan program kesehatan yang efektif dengan menciptakan lingkungan sekolah yang bersih dan sehat; 8) menyusun program-program untuk menjalin hubungan antara guru dan pegawai secara efektif.</p>
Asafu (2018)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	kualitatif	<p>Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja.</p>
Muharnis and Jamilus (2022)	Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sdit Qurrata A'yun Batusangkar	kualitatif	<p>Manajemen sumber daya manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dijalankan sesuai dengan fungsifungsi manajemen SDM yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.</p>
Purwaningsih (2019)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sma N 1 Kota Metro	kualitatif	<p>Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA N 1 Kota Metro dilaksanakan secara normatif akan tetapi tidak dilaksanakan secara transparan karena dalam penerepan maupun proses implementasi manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi sumber daya manusia semua karyawan maupun guru tidak serta merta dilibatkan dalam proses tersebut; Faktor-faktor yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian</p>

Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
			karyawan dan guru terhadap sekolah, selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada siswa
Nasrullah and Solichin (2021)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Al-Faqih Sumber Nyamplong Kowel Pamekasan	kualitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan ada beberapa tahap diantaranya a) Analisis kebutuhan dan informasi, b) rekrutmen guru, c) induksi pegawai baru, d) penempatan guru, e) pemberian wewenang serta tanggung jawab terhadap staf, f) pelaksanaan supervisi, g) pembiaian kesejahteraan guru, h) pembinaan karir pegawai, i) pemutusan hubungan, dan j) pemberian pesangon.
Ekawati (2018)	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT Imam Bukhari	kualitatif deskriptif	Dalam perencanaan sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari tidak menetapkan beberapa kebutuhan tetapi melihat skala yang dibutuhkan. Dilihat juga kebutuhan maksimal guru yang sudah tersertifikasi. Pengorganisasian ditetapkan keikutsertaan dalam mengurus organisasi. Pengarahan yaitu job description yang sudah ditentukan untuk rekrutmen dilaksanakan. Pengendalian dengan adanya proses penentuan dalam bagian Quality Assurance (QA) yang harus dicapai dengan melalui standar kualitas jaminan guru. Pengadaan dalam proses pengandaannya melakukan dengan cara perencanaan kebutuhan tenaga pendidik. Proses pengembangan sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari melalui pelatihan-pelatihan baik metodologi maupun program. Kompensasi yaitu ada kompensasi yang langsung dan kompensasi tidak langsung. Pengintegrasian yang dilakukan dengan kerjasama yang memberikan kepuasan dalam kepentingan sekolah sudah di tentukan oleh aturan-aturan yang telah diterapkan oleh yayasan

Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
Kurniawan (2018)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kualasimpang	kualitatif	Perencanaan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Kualasimpang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pengadaan sumber daya manusia. MAN Kualasimpang melakukan rekrutmen sumber daya guru, seleksi dan orientasi, serta penempatan sumber daya guru yang sesuai dengan kompetensi dan profesionalitasnya. Pengorganisasian dilakukan sesuai dengan profesionalitas masing-masing sumber daya guru.
Huda and Erihadiana (2021)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah	kualitatif	Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam di MTs. Manbaul Huda Kota Bandung menggunakan cakupan 1) Perencanaan pegawai, 2) Pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 3) Promosi dan mutasi, 4) Pemberhentian pegawai, 5) Kompensasi dan penghargaan.

Berdasarkan hasil penyajian data di atas, penulis merangkum beberapa artikel yang sama-sama membahas prosedur manajemen sumber daya manusia di sekolah. Dalam hal ini, terdapat beberapa jural yang berkaitan dengan hal tersebut. Dalam artikel Padri (2021) menjelaskan bahwa, aktifitas manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di SMA Negeri Cirebon berupa perencanaan, penarikan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM, evaluasi, pemberian kompensasi, dan pengawasan. Dalam artikel Rahmania, Huda, and Sumirah (2021) juga menerangkan bahwa Implementasi manajemen SDM di SMP IT Al Fatih berupa perencanaan, proses seleksi pegawai atau rekrutmen, orientasi atau penempatan, pelatihan dan pengembangan, mutasi dan promosi, penilaian prestasi kerja dan kompensasi. Sholihah (2018) dalam artikelnya menjelaskan, manajemen SDM di MAN Yogyakarta III dilakukan dengan tahapan perencanaan, merekrut guru dan pegawai, menetapkan empat seleksi efektif, menyelenggarakan program training dan pengembangan, menilai kinerja, memberikan kompensasi, menyusun program kesehatan, dan menyusun program untuk menjalin hubungan antara guru dan pegawai.

Dalam artikel Qoni'ah, Irawan, and Purwanti (2017) dijelaskan, bahwa pelaksanaan manajemen SDM di SMK Yasmida Ambarawa Pringsewu dapat dikategorikan baik. Dalam pelaksanaannya, manajemen SDM mempunyai prosedur yakni Planning, Organizing, Actualing, Controlling, (POAC) dalam proses pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja terhadap semua tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Yasmida Ambarawa Pringsewu. Dalam artikel Utamy, Ahmad, and Eddy (2020) diterangkan, bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya

manusia, perekrutan SDM, pelaksanaan seleksi, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kerja. Muharnis and Jamilus (2022) dalam artikelnya juga menjelaskan, bahwa Manajemen sumber daya manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar dijalankan sesuai dengan fungsifungsi manajemen SDM yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Kalaena and Irawan (2021) menegaskan dalam artikelnya, bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di SDN 156 Kalaena dapat di kategorikan baik atau memadai baik kuantitas maupun kualitas. Upaya yang dilakukan berupa, perencanaan, pengembangan profesional guru, penempatan SDM, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi. Dalam artikel Purwadi (2019) bahwa implementasi manajemen SDM di di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung sudah dilaksanakan cukup baik dilihat dari pengelolaannya, yakni: melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, rekrutmen terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan wawancara, penempatan yang kurang tepat sasaran, penampilan kerja serta penilaian kerja.

Nasrullah and Solichin (2021) dalam artikel mereka diterangkan, implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ada beberapa tahap, diantaranya: a) Analisis kebutuhan dan informasi, b) rekrutmen guru, c) induksi pegawai baru, d) penempatan guru, e) pemberian wewenang serta tanggung jawab terhadap staf, f) pelaksanaan supervisi, g) pembiasaan kesejahteraan guru, h) pembinaan karir pegawai, i) pemutusan hubungan, dan j) pemberian pesangon/kompensasi. Dalam Ekawati (2018) diterangkan, manajemen SDM di SMPIT Imam Bukhari meliputi beberapa kegiatan, yakni perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, penempatan dan kompensasi. Sedangkan dalam penelitian Kurniawan (2018) di dalam artikelnya terdapat pembahasan bahwasannya implementasi manajemen SDM di MA Negeri Kualasimpang telah berjalan dengan baik. Prosedur manajemen tersebut, berupa perencanaan program, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM, penempatan SDM, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi

■ CONCLUSION

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi setiap individu terlebih lagi bagi para penerus bangsa. Dengan pendidikan diharapkan setiap individu dapat belajar dan mampu mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Dalam hal ini, guru menjadi tokoh penting lagi utama dalam proses perwujudan pendidikan yang bermutu. Sebagai seorang pendidik dan pengajar guru harus mampu menyiapkan dan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik sehingga peserta didik mampu menangkap pelajaran yang diajarkan. Dengan kata lain, guru harus profesional dalam pelaksanaan pendidikan tersebut. Maka, upaya peningkatan profesionalisme guru perlu dilakukan melalui manajemen personal guru di setiap sekolah.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan metode penelitian Systematic Literature Review (SRL) kemudian menganalisis dan mengumpulkan kesamaan dari beberapa artikel yang direview, dapat disimpulkan bahwa, prosedur yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan manajemen guru sebagai sumber daya manusia di sekolah adalah perencanaan program, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan atau orientasi, evaluasi atau penilaian kinerja guru, dan

pemberian kompensasi. Manajemen guru sebagai sumber daya manusia di sekolah perlu diterapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas guru dan mutu pendidikan di setiap lembaga pendidikan.

▪ REFERENSI

- Asafu, A. N. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama (Smp) Plus Melati Samarinda. *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 2(1), 94-116.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Huda, M., & Erihadiana, M. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-Ilmu Agama*, 3(1), 36-47.
- Illahi, N. (2020). Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Dan Mutu Pendidikan Di Era Milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1-20.
- Kalaena, & Irawan, H. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sdn Di Kecamatan.
- Kurniawan, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang. *ITTIHAD*, 2(2).
- Muharnis, M., & Jamilus, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sdit Qurrata A'yun Batusangkar. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 5(2), 112-118.
- Nasrullah, A., & Solichin, M. M. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Al-Faqih Sumber Nyamplong Pamekasan. *Re-JIEM (Research Journal Of Islamic Education Management)*, 4(1), 23-33.
- Noor, T. R., Monita, E., & Fauzi, F. (2022). Manajemen Pengembangan Mutu Guru Di Sekolah Dasar Negeri Sarirogo, Kabupaten Sidoarjo. *Tarbawi*, 10(2), 93-106.
- Padri, A. R. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA Negeri Cirebon. *Equivalent*, 3(1), 1-8.
- Pata, R. (2017). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar,
- Pradana, A. A., Chandra, M., Fahmi, I., Casman, C., & Dewi, N. A. (2021). Metode Penulisan Artikel Telaah Literatur. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dharmas Indonesia*, 1(1), 6-15.
- Purwadi, E. (2019). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung,
- Purwaningsih, P. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA N 1 Kota Metro. *Jurnal Dewantara*, 7(01), 136-152.
- Qoni'ah, N., Irawan, D., & Purwanti, E. (2017). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Yasnida Ambarawa Kabupaten Pringsewu: Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 2(2), 46-53.

- Rahmania, A., Huda, S., & Sumirah, S. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi,
- Setiawan, B., Apri Irianto, S., & Rusminati, S. H. (2021). *Dasar-Dasar Pendidikan: Kajian Teoritis Untuk Mahasiswa PGSD*: CV Pena Persada.
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58-71.
- Somantri, D. (2021). Abad 21 Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 188-195.
- Sudahri, S. (2022). *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember*. UIN KH. Achmad Siddiq Jember,
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Education Research*, 1(3), 225-236.