



Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Menengah

Kiki Sukinawan

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

E-mail: kiki.23070@mhs.unesa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-06-23 Revised: 2024-07-21 Published: 2024-08-03 Keywords: <i>Management;</i> <i>Human Resources;</i> <i>Education Quality;</i> <i>Secondary School.</i>	The aim of this research is to gain knowledge about the implementation of human resource management in secondary education. The design used in this research is a literature review with the search keywords being "Management," "Human Resources," and "School Quality Improvement." The selected articles meet the inclusion criteria, with a maximum journal publication deadline of 10 years (2014-2024) on Google Scholar and the Sinta Website. The results show that to improve the quality of education in schools, management of teaching and educational staff must be implemented, starting from their entry into the educational organization until the process ends through HR planning, recruitment, selection, training, and evaluation. Quality human resources, in the true sense, mean that their work will produce something that the worker truly desires.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-06-23 Direvisi: 2024-07-21 Dipublikasi: 2024-08-03 Kata kunci: <i>Manajemen;</i> <i>Sumber Daya Manusia;</i> <i>Mutu Pendidikan;</i> <i>Sekolah Menengah.</i>	Tujuan penelitian ini adalah mendapatkan pengetahuan seperti apa implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di dalam pendidikan menengah. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review dengan pencarian kata kunci yang digunakan adalah "Manajemen", "Sumber Daya Manusia", dan "Peningkatan Mutu Sekolah". Artikel yang dipilih adalah artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dengan batas waktu penerbitan jurnal maksimal 10 tahun (2014-2024) di Google Scholar dan Website Sinta. Hasil penelitian bahwasanya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, maka harus menerapkan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan bahwa aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga evaluasi. Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan pembentukan karakter bangsa untuk kemajuan masyarakat dan negara. Martabat dan kehormatan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam hampir semua aspek kehidupan manusia (Haq, M. D., & Indhirawati, R., 2023), dan berbagai masalah hanya dapat diselesaikan dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan serta teknologi (Devi Sartika et al, 2023). Selain itu, mengoptimalkan pemanfaatan teknologi seperti teknologi informasi di era digital saat ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pada sebuah lembaga secara signifikan (Haq, M. D., 2023).

Perencanaan sumber daya manusia menuntut organisasi atau lembaga untuk mempersiapkan SDM yang mampu memberikan kinerja optimal.

Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan ini. Namun, perkembangan pesat teknologi dan ilmu pengetahuan telah mengubah pola kehidupan manusia, khususnya mereka yang berada dalam organisasi atau lembaga. Mereka harus beradaptasi agar tidak tertinggal dari rekan kerja, tetap kompetitif dalam persaingan yang ketat, dan menjaga eksistensi mereka dalam organisasi atau lembaga (Muliadi & Leman, 2021).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Sugijono, 2015). Manajemen ini juga berarti mengelola dan memanfaatkan sumber daya individu (pegawai) secara optimal di

tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan individu tersebut.

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia sangat penting diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya, begitu pula lembaga pendidikan (Akilah, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena SDM adalah unsur utama sebelum unsur-unsur lainnya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan sangat berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang berkualitas berasal dari SDM yang berkualitas pula (Fadhli, 2020).

Salah satu aspek menarik dalam manajemen sumber daya manusia adalah tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, disiplin, dan pemberhentian. Ada berbagai hambatan yang dihadapi dalam upaya ini serta langkah-langkah yang diambil untuk mengatasinya. Salah satunya adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat memberikan solusi untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah. (Ekawati, 2019)

Menurut Almasri (2016), manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan pengadaan SDM, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta keputusan hubungan kerja untuk dapat mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Sementara itu, Sholihah (2018) menekankan pentingnya menyusun perencanaan SDM berdasarkan visi sekolah, mengidentifikasi kebutuhan SDM, memprediksi SDM yang tersedia, serta melakukan pengadaan dan pergantian posisi sesuai kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM guna mencapai visi madrasah.

Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia diterapkan di pendidikan menengah, terutama dalam aspek monitoring dan evaluasi, dengan harapan dapat menjadi referensi bagi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan lainnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain literature review atau kajian kepustakaan. Literature review adalah metode penelusuran dan penelitian dengan membaca dan menelaah berbagai jurnal, buku, dan terbitan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menghasilkan tulisan terkait suatu topik atau isu tertentu. Kata kunci yang digunakan adalah "Manajemen", "Sumber Daya Manusia", dan "Peningkatan Mutu Sekolah". Artikel yang dipilih sesuai dengan kriteria inklusi berikut: diterbitkan dalam kurun waktu maksimal 10 tahun (2014-2024), menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, merupakan artikel asli (artikel penelitian), subjek penelitian dalam artikel adalah siswa, pendidik, dan pengelola. Penelusuran artikel dilakukan melalui sumber yang open access seperti Google Scholar dan Sinta (Kharisma & Wening, 2023).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan melibatkan serangkaian kegiatan, termasuk rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Tujuan utamanya adalah menangani berbagai permasalahan yang melibatkan karyawan, pegawai, dan tenaga kerja lainnya guna menjaga stabilitas aktivitas organisasi atau lembaga sesuai dengan misi yang telah ditetapkan (Cahyo, 2016). Manajemen SDM sangat penting untuk mengelola sumber daya pendidikan dengan efektif demi mencapai standar SDM yang berkualitas. Seperti halnya industri, dunia pendidikan membutuhkan pengelolaan yang efisien dan profesional pada semua komponennya agar menghasilkan lulusan yang unggul. Sistem manajemen yang profesional menjadi kunci keberhasilan pendidikan, dengan kualitas SDM dalam lembaga pendidikan menjadi penentu utama keberhasilan lembaga tersebut melalui manajemen yang baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya tersebut (Marlina, 2015).

Manajemen SDM dimulai dari perencanaan, pengadaan, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja yang efektif. Semua kegiatan dalam manajemen harus didasarkan pada rencana yang telah ditetapkan, karena perencanaan adalah inti dari manajemen organisasi. Dengan perencanaan yang baik, sumber daya manusia di setiap organisasi dapat dimanfaatkan secara efektif oleh pengambil

keputusan (Andriyani & Mitrohardjono, 2020). erencanaan SDM adalah konsep yang memperkirakan tenaga kerja yang dibutuhkan dan pengadaannya secara sistematis. Bagian yang memiliki kapasitas dalam perencanaan SDM, yaitu HRD (Human Resource Development), merencanakan dengan baik dan matang mengenai rekrutmen, seleksi, pengembangan tenaga, dan kegiatan lainnya sesuai dengan kebutuhan jumlah dan jenis tenaga kerja (Saleh, 2022).

Dalam konteks manajemen, implementasi atau pelaksanaan merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa semua anggota kelompok bekerja menuju sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan manajerial. Actuating, atau tindakan untuk mendorong semua anggota kelompok agar berusaha mencapai sasaran dengan efektif, menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam menggerakkan orang-orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan (Tareamansyah & Isnawijayani, 2021). Implementasi juga dikenal sebagai "gerakan aksi" yang dilakukan oleh manajer untuk memulai dan melanjutkan kegiatan sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian, sehingga tujuan dapat tercapai. Dalam manajemen, implementasi merupakan fungsi yang sangat penting karena melibatkan serangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijakan ditetapkan, termasuk pengambilan keputusan, langkah strategis, dan operasional untuk mencapai tujuan program yang telah ditetapkan (Ramadhanti et al., 2022).

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program yang telah ditetapkan harus selaras dengan kondisi lapangan. Pelaksanaan ini melibatkan berbagai unsur, usaha, dan dukungan alat. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam kepala sekolah telah dilaksanakan dengan baik, karena kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun lembaga pendidikan yang dipimpinya. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah melibatkan pengelolaan, pengaturan, dan pengarahan sumber daya yang ada secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah harus memenuhi persyaratan kualitas manajerial dan kepemimpinan yang kuat (Dermawan, 2020).

Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan melibatkan pengembangan dan strategi penyusunan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM adalah langkah awal dalam

menjalankan fungsi manajemen SDM. Namun, perencanaan seringkali diabaikan, padahal dengan perencanaan yang baik, semua fungsi SDM dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Prawiro et al., 2022).

Seleksi merupakan proses pengambilan keputusan di mana individu dipilih untuk mengisi jabatan berdasarkan penilaian terhadap karakteristik yang sesuai dengan jabatan tersebut. Tujuan utama seleksi adalah mengisi jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan dan membantu mengurangi pemborosan waktu, usaha, dan biaya dalam pengembangan pendidikan pegawai. Proses seleksi melibatkan kelompok pelamar yang terdiri dari para profesional dengan tiga tahapan: pra-seleksi, seleksi, dan pasca-seleksi (Kharisma & Wening, 2023).

Orientasi adalah program yang dibuat untuk membantu pegawai baru dalam memahami pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Ada pandangan lain yang menganggap orientasi sebagai proses memberikan pemahaman kepada peserta tentang semua yang terkait dengan latihan yang diadakan. Program ini sering disebut sebagai induksi, yang bertujuan memperkenalkan para pegawai dengan peran atau posisi mereka, organisasi, dan pegawai lainnya. Orientasi dilakukan karena semua pegawai baru memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Tujuannya adalah agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan orang-orang dan/atau peserta didik, filosofi, tujuan, kebiasaan, upaya pembaharuan, dan peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam profesi atau karier di masa depan (Irawan, 2021).

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada rekrutmen, seleksi, dan penempatan, tetapi juga meliputi pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Ghozali yang dikutip oleh Kadarisman (2013), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan SDM sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Melalui kegiatan tersebut, diharapkan kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Monitoring dan evaluasi merupakan dua aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di setiap organisasi (Syamsuddin, 2017). Dalam konteks manajemen SDM, monitoring mengacu pada proses

pengawasan dan pemantauan terhadap kinerja, perilaku, dan pencapaian individu atau tim kerja dalam organisasi. Sementara itu, evaluasi merupakan proses penilaian terhadap kinerja atau hasil kerja individu atau tim kerja berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Keduanya memiliki peran yang krusial dalam memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien.

Secara lebih rinci, monitoring dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti observasi langsung, penggunaan alat atau sistem pemantauan kinerja, atau melalui laporan rutin yang disiapkan oleh individu atau tim kerja. Tujuan utama dari monitoring adalah untuk mengidentifikasi potensi masalah atau hambatan dalam pencapaian tujuan (Marayasa et al., 2017), sehingga tindakan korektif atau perbaikan dapat segera dilakukan (Rokhmaniyah, 2017). Selain itu, monitoring juga membantu dalam memantau perkembangan kinerja individu atau tim kerja seiring waktu, sehingga manajemen dapat memberikan umpan balik yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Di sisi lain, evaluasi merupakan proses yang lebih terstruktur dan mendalam dalam menilai kinerja individu atau tim kerja. Evaluasi biasanya dilakukan dengan menggunakan kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti KPI (Key Performance Indicators) atau tujuan yang telah disepakati. Evaluasi dapat dilakukan secara periodik, misalnya setiap tahun atau setiap semester, tergantung pada kebutuhan dan kebijakan organisasi (Wibowo and Subhan, 2020). Hasil evaluasi digunakan untuk menentukan apakah individu atau tim kerja telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi area di mana perbaikan atau pengembangan lebih lanjut diperlukan.

Pentingnya monitoring dan evaluasi dalam manajemen SDM tidak dapat dipungkiri. Dengan adanya monitoring dan evaluasi yang efektif, organisasi dapat mengidentifikasi masalah atau hambatan dengan cepat, sehingga tindakan korektif dapat segera dilakukan untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap pencapaian tujuan. Selain itu, monitoring dan evaluasi juga membantu dalam memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, diperlukan penerapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang mencakup aktivitas mulai dari masuknya tenaga pendidik dan kependidikan ke dalam organisasi pendidikan hingga proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, pelatihan, dan evaluasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang mampu menghasilkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, bukan hanya pandai namun juga memenuhi syarat kualitatif lainnya seperti kemampuan, kecakapan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Untuk itu, peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak pendidikan khususnya di tingkat menengah, antara lain: 1) Perlu adanya standarisasi penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh setiap kepala unit kerja agar evaluasi dapat dilakukan secara menyeluruh terhadap hasil kerja dan pencapaian yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik dalam mencapai tujuan organisasi. 2) Diperlukan kajian khusus bagi pengelola dan tenaga pendidik yang tidak memiliki latar belakang ilmu pendidikan agar dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan mereka.

B. Saran

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah, disarankan agar pihak pendidikan memperkuat standarisasi penilaian kinerja guru, mengembangkan pengetahuan bagi pengelola dan tenaga pendidik tanpa latar belakang pendidikan, merencanakan manajemen tenaga pendidik secara matang, serta melaksanakan monitoring dan evaluasi secara rutin guna optimalisasi sumber daya manusia. Dengan penerapan langkah-langkah ini, diharapkan mutu pendidikan dapat terus ditingkatkan sesuai dengan tuntutan zaman.

DAFTAR RUJUKAN

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Andriyani, & Mitrohardjono, M. (2020). Pemberdayaan Sumbang Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen*

- Pendidikan Islam, 3(2), 118–128.
<https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.117-128>
- Cahyo, A. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya SAing SDIT AR-Rahmah, Pacitan. *Muslim Heritage*, 1(2), 263–286.
- Dermawan, O. (2020). Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Metro Lampung Strategic Management in Improving the Quality of Education in the State Senior High School 1 Metro Lampung. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(1), 72–81.
<https://doi.org/10.24235/jiem.v4i1.6828>
- Devi Sartika et al. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *Dirasah*, 6(2), 488–494.
- Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22.
<https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Fadhli, M. (2020). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 11–23.
<https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.7>
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38.
<https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80.
<https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Marlina, L. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalampendidikan. *Istinbath*, 15(1), 123–140.
<https://doi.org/10.1177/008124630503500408>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan sumber daya manusia.
- Haq, M. D.. (2023). Effortless Attendance Recording with MyOnTime: A Modern Approach for Educational Institutions. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(10), 8359–8367.
<https://doi.org/10.29303/jppipa.v9i10.5079>
- Muh Dliyaul Haq, & Ria Indhirawati. (2023). Revolutionizing Equivalency Education: The Impact of EquivaLearn on Tutor Performance and Student Engagement. *Malaysia Journal of Invention and Innovation*, 2(4), 9–19. Retrieved from <https://digit360.com.my/mjii/index.php/home/article/view/37>
- Muliadi, D., & Leman, W. (2021). Peningkatan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Desa Cilebut Kabupaten Bogor, Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Prawiro, D. S., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 9758–9766.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3229>
- Ramadhanti, G. A., Suminar, J. R., Hadisiwi, P., & Yustikasari. (2022). Persepsi Peran dan Gaya Manajemen Konflik Pada Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 513–519.
- Rokhmaniyah, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 1(1), 73–83.
<https://doi.org/10.20961/jdc.v1i1.14410>
- Saleh, M. F. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat Human Resource Management on Nurse Performance. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2022, 3(1), 55–67.

<https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.785>
urnalHomepage:https://pascaumi.ac.id/index.php/jmch

Sugijono. (2015). Pemeliharaan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (The Employee Maintenance In The Human Resource Management) Sugijono Jurusan Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang. Garuda, 10(1), 46-52.
<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/teknis/article/view/676/593>.

Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(1), 3-4.
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>

Tareamansyah, A., & Isnawijayani, I. (2021). Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(3), 172-192.

<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i3.413>

Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Indonesian Journal of Islamic Educational Management, 3(2), 108-116.