



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMK SWASTA AIRLANGGA

Rosida Hanum Nst¹ Zamzami²

^{1,2}UIN Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: Rosida Hanum Nst ✉ E-mail :

ABSTRACT	
ARTICLE INFO <i>Article history:</i> Received Revised Accepted	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumberdaya manusia di SMK Swasta Airlangga. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/sekolah, baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/sekolah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut. Salah satu cara pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan adalah dengan cara pengembangan tenaga kependidikan dan pengembangan kepala sekolah. Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain: perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan staf sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja dan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif. Tujuan umum pengembangan sumber daya manusia antara lain: Untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif, untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman seprofesi dan dengan pihak manajemen (pimpinan). Manfaat pengembangan SDM: Peningkatan performansi personil sesuai dengan posisinya saat ini, pengembangan keterampilan personil untuk mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat reformasi, memotivasi pertumbuhan diri personil bagi penciptaan kepuasan kerja secara individual.</p>
Kata Kunci Keywords	<i>Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>
How to cite	(2021). Jurnal Ability, 2(2).

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu sekolah. Karena masing-masing sumber daya manusia mempunyai peranan yang strategis. Oleh sebab itu pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di suatu sekolah. Konsekuensinya setiap kepala sekolah harus

memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian. Banyak masalah yang tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah sebagai organisasi. Masalah-masalah itu mencakup beberapa aspek seperti mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, pengadaan fasilitas, mencapai hasil dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah. Semua kegiatan tersebut memerlukan keterlibatan orang-orang dengan latar belakang kemampuan yang berbeda-beda, seperti para guru profesional, kelompok orang-orang yang tidak terlibat dalam tugas mengajar, seperti pustakawan, laboran dan sebagainya. Baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pimpinan. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Oleh karena itu kepala sekolah punya peran penting dalam mengembangkan SDM yang ada, SDM di sini adalah guru dan tenaga personalia lain.

Berkaitan dengan upaya pengembangan lembaga pendidikan islam seperti sekolah, agar mampu hidup dan berkembang, serta dapat bersaing dengan lembaga pendidikan sekolah (non-sekolah). Untuk bisa membangun system penyelenggaraan pendidikan islam (sekolah), maka kunci utamanya adalah sekolah harus memiliki SDM yang handal (berkualitas). Untuk bisa memiliki SDM yang handal, maka sekolah harus melakukan berbagai upaya dan strategi dalam mengelola dan mengembangkan (merekrut, memberdayakan dan memanfaatkan) SDM yang tersedia tersebut semaksimal mungkin. Bertitik tolak dari paradigm berfikir tentang pendidikan dalam perspektif ilmu-ilmu sosial, dapat dikatakan bahwa kegiatan pendidikan merupakan sesuatu yang inheren dalam setiap SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Swasta Airlangga. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2020. Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan jenis penelitian berdasarkan pada pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam bentuk analisis deskriptif, yaitu menganalisa keterkaitan antara variabel dalam suatu fenomena yang diteliti dengan teori yang ada dan menguraikan data-data untuk disimpulkan.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang representatif dan akurat, penulis menggunakan beberapa metode penelitian yang terdiri dari : 1) Library Research (penelitian kepustakaan) yaitu penelaahan buku-buku kepustakaan yang relevan pada pokok persoalan yang di angkat, 2) Field Research

(penelitian lapangan), yaitu meneliti dan mempelajari langsung objek yang di teliti dengan waktu yang singkat dan terbatas sesuai dengan data yang dibutuhkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Baharuddin dan Makin (2010:61) Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/sekolah (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/sekolah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut. Pengembangan SDM (*development personal*) pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi dan sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Dalam sebuah organisasi, peranan personalia (sumber daya manusia) sangat vital dan penting. Peran sumber daya manusia ini akan optimal jika dikelola dengan baik. Kepala sekolah sebagai *top leader* dalam lembaga sekolah memiliki peran sentral dalam pengelolaan personalia di sekolah sehingga sangat penting bagi kepala sekolah untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik dan benar.

Pada dasarnya yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Oleh sebab itu, personel disekolah meliputi unsur guru (tenaga pengajar) dan unsur karyawan (tenaga administratif). Secara lebih terperinci dapat disebutkan keseluruhan personel sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, tata usaha, dan pesuruh atau penjaga sekolah. Eksistensi SDM beserta budaya tidak mungkin bertahan dan berkelanjutan bila tanpa fungsi dan proses pendidikan dalam SDM tersebut. Dalam konteks ini, suatu negara akan dibilang maju manakala sumber daya manusianya memiliki kemampuan yang cakap dalam segala bidang, sehingga menghasilkan berbagai produk pemikiran, barang dan jasa, serta memiliki sikap dan perilaku yang dapat menjunjung tinggi nilai-nilai SDM dan bangsanya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan islam yang apabila dikelola dengan professional sesuai dengan teori-teori manajemen, sangat memungkinkan untuk bisa berkembang ke arah lebih baik, maju dan unggul. Lembaga pendidikan sekolah merupakan lembaga persekolahan formal yang di dalamnya terdapat anak manusia sebagai investasi SDN yang

akan dididik untuk dikembangkan agar memiliki kualitas yang dapat diharapkan untuk menjadi pelaku-pelaku perubahan bagi kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Konsep castetter dalam pengembangan sumber daya manusia, dapat dijadikan bahan perbandingan dalam pengembangannya. Castetter telah memberikan konsep yang lengkap tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya SDM pendidikan. Konsep-konsep tersebut telah memberikan gambaran yang jelas mengenai pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut. Berdasarkan konsep castetter, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif di Indonesia harus di pandang bahwa pembangunan tenaga kependidikan merupakan bagian dari pembangunan Nasional. Pada saat ini pembangunan pendidikan selalu dinomor duakan, bahkan sering dijadikan alat untuk kepentingan-kepentingan politik. Dengan demikian apa yang telah dilakukan selama ini dalam PSDM kependidikan di Indonesia masih sangat tidak efektif, dan tidak efisien. Secara operasional konsep castetter dalam pengembangan tenaga kependidikan di Indonesia dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Strategi umum

Pertama, pengembangan SDM harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas. Kedua, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional. Ketiga, kerja sama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan.

2. Strategi khusus

Pertama, meningkatkan kesejahteraan SDM. Kedua, meningkatkan mutu pendidikan. Ketiga, rekrutmen dan penempatan SDM terutama tenaga kependidikan perlu memperhatikan mutu, wilayah dengan cakupan kabupaten atau kota, dan pengembangan karier di masyarakat.

Selain itu pengembangan Kepala sekolah juga sangat diperlukan. Kepala sekolah sebagai *top leader* disekolah wajib mendayagunakan seluruh personel secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut tercapai secara optimal. Pendayagunaan dimaksud ditempuh dengan jalan memberi tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Dilihat dari prosesnya, manajemen personel lainnya mencakup mulai dari pengadaan, pengangkatan, pembinaan, pengawasan, pemberhentian, dan penugasan, yang perlu dicermati untuk memperoleh

sistem manajemen personel yang paling cocok dalam pendidikan, dan kalau perlu justru meningkatkan mutu proses pendidikan. Ada beberapa prinsip dasar yang harus dipegang kepala sekolah dalam menerapkan manajemen personalia yaitu:

1. Dalam mengembangkan sekolah, sumber daya manusia adalah komponen paling berharga.
2. Sumber daya manusia akan berperan secara optimal jika dikelola dengan baik.
3. Kultur dan suasana organisasi di sekolah, serta perilaku manajerial kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pengembangan sekolah.
4. Manajemen personalia di sekolah pada prinsipnya mengupayakan agar setiap warga sekolah dapat bekerjasama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan sekolah.

Dalam konteks ini pengembangan profesional harus menunjang peningkatan mutu dan penghargaan terhadap prestasi perlu dikembangkan. Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah memberikan kewenangan kepada kepala sekolah untuk mengontrol sumber daya manusia, fleksibilitas dalam merespons kebutuhan masyarakat, misalnya pengangkatan tenaga honorer untuk keterampilan yang khas atau muatan lokal. Demikian pula mengirim guru untuk mengikuti *training-training* tertentu ke instansi yang dianggap tepat demi pengembangan wawasan dan profesionalitasnya. Sebagai konsekuensi logis dari komitmen seperti itu, maka sekolah harus diperkenankan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengembangkan perencanaan pendidikan dan prioritasnya di dalam kerangka acuan yang dibuat oleh pemerintah.
2. Memonitor dan mengevaluasi setiap kemajuan yang telah dicapai dan menentukan apakah tujuannya telah sesuai kebutuhan untuk meningkatkan mutu atau kualitas.
3. Menyajikan laporan terhadap hasil dan performannya kepada masyarakat dan pemerintah sebagai konsumen dari layanan pendidikan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan, sebagai berikut:

1. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

Secara umum tujuan strategis perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM. Selain itu, juga bertujuan untuk mengembangkan program-program dalam rangka meminimalisir

penyimpangan-penyimpangan atas dasar kepentingan individu dan organisasi. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka perlu adanya *job analysis*. Setelah itu dibuatlah *job specification*.

2. Pengadaan staf sumber daya manusia

Setelah perencanaan terhadap kebutuhan-kebutuhan dilaksanakan, selanjutnya organisasi berusaha memenuhi kebutuhan tenaga sesuai dengan tipe pekerjaan, jumlah dan karakteristik personalia yang diperlukan. Imron menyatakan, aktifitas pokok fungsi pengadaan antara lain pelaksanaan rekrutmen calon tenaga (*job applicants*), pelaksanaan seleksi calon tenaga sesuai dengan pekerjaan dan karakteristik tenaga yang diperlukan dan penempatan penugasan/penguasaan staf. Rekrutmen adalah usaha mencari dan mendapatkan calon tenaga kerja yang potensial dengan jumlah dan mutu yang memadai, sehingga organisasi dapat memilih personalia yang benar-benar cocok dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang dapat diangkat sebagai staf berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan panjang. Sedangkan penempatan merupakan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan-keterampilan, pengetahuan, kemampuan preferensi, minat dan kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai atau anggota organisasi tersebut.

3. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi

Notoatmodjo (2003:118-119) Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), menurut Rowland and Ferris adalah cara menentukan seberapa produktif staf tersebut dan apakah ia dapat bekerja efektif di masa yang akan datang, sehingga baik staf, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan. Dengan penilaian kinerja karyawan seperti ini, sangat dimungkinkan terbangun etos kerja dan penciptaan produk yang baik sekaligus. Fungsi dari kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah:

- a. pengembangan manajemen.
- b. Pengukuran dan peningkatan prestasi.
- c. Membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi kompensasi.
- d. Membantu fungsi perencanaan MSDM ke depan.
- e. Media komunikasi antara atasan dan bawahan.

Atas dasar hasil penilaian prestasi tersebut, maka fungsi kompensasi harus dilaksanakan secara sesuai dan tepat, seperti:

- a. Mengadministrasikan gaji dan intensif atas dasar hasil penilaian pekerjaan.
- b. Menyediakan sistem pembayaran gaji berdasarkan prestasi.

- c. Mengadministrasikan tunjangan pendapatan tambahan (*fringe benefits*) dari organisasi kepada para personalia.

4. Pelatihan dan pengembangan

Fungsi ini merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan di masa datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam belajar. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut perlu dilandasi prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yakni: motivasi individu, pengakuan perbedaan individual, kesempatan untuk melakukan kegiatan praktis, penguatan (*inforcement*) tujuan dan situasi belajar, serta semangat untuk pentransferan pengetahuan. Dua model pelatihan dan pengembangan yang dapat dilaksanakan adalah:

- a. *On the job programs*
- b. *Off the job programs*

5. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif

Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha tersebut, lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para personalia, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Sehubungan dengan itu terdapat beberapa tugas dan fungsi penciptaan dan pembinaan hubungan kerja, yaitu:

- a. Mengakui dan menghargai hak-hak para personalia.
- b. Memahami alasan-alasan dan metode yang digunakan para personalia di dalam lembaga pendidikan tersebut.
- c. Melakukan negoisasi dan penyelesaian komplain dengan para personalia maupun organisasi yang mewakili mereka.

Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi pendidikan tersebut bisa bertahan dan sukses. Imron arifin menyatakan, dengan melalui usaha-usaha dan kreatifitas sumber daya manusia, organisasi pendidikan dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal demikian menggambarkan bahwa potensi yang dimiliki manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Tanpa sumber daya manusia, barangkali sistem dan infrastruktur secanggih apapun tidak akan dapat menjalankan roda organisasi pendidikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan.

Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka pengembangan tenaga kependidikan, Hisbuan mengemukakan beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, diantaranya meliputi: meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi, mengurangi kerusakan, mengurangi tingkat kecelakaan, meningkatkan pelayanan yang lebih baik, moral karyawan yang lebih baik, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik, balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar, akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Sementara itu, Moekijat menjelaskan bahwa tujuan umum pengembangan sumber daya manusia antara lain:

- a. Untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman seprofesi dan dengan pihak manajemen (pimpinan).

Tujuan pengembangan pegawai khususnya tenaga non akademik sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai di mana kegiatan pengembangan ini ditujukan untuk memperbaiki efektivitas kerja dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Sedarmayanti mengemukakan bahwa tujuan pengembangan dan latihan bermaksud pada dasarnya untuk memperoleh tiga hal yaitu: menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap. Melalui perpaduan berbagai pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pada umumnya tujuan pengembangan pegawai adalah selain untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya terhadap tugas-tugasnya maupun tanggung jawabnya terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan, juga akan memberikan dasar dalam pencapaian tujuan jangka panjangnya dalam rangka peningkatan karier bagi dirinya sendiri sehingga produktivitas kerjanya (kinerjanya) dalam mencapai tujuan akan tercapai secara efektif dan efisien.

B. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan kompetensi guru mempunyai berbagai manfaat jangka panjang dalam membantu pengembangan karier guru dalam rangka pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Castetter mengemukakan manfaat pengembangan pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan performansi personil sesuai dengan posisinya saat ini.
- b. Pengembangan keterampilan personil untuk mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat reformasi.
- c. Memotivasi pertumbuhan diri personil bagi penciptaan kepuasan kerja secara individual.

Hal senada diungkapkan oleh Manullang bahwa “faedah pengembangan personil dapat dilihat dari dua segi yaitu dari segi personil yang dikembangkan dan dari segi organisasi”. Dijelaskan lebih jauh oleh Manullang bahwa pengembangan personil akan memberikan manfaat bagi personil yang dikembangkan antara lain:

- a. Membantu para personil untuk membuat keputusan yang lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan personil
- c. Timbulnya suatu dorongan untuk meningkatkan kemampuan
- d. Peningkatan kemampuan personil dalam mengatasi stres, frustasi dan konflik
- e. Tersedianya informasi berbagai program pengembangan
- f. Meningkatkan kepuasan kerja
- g. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
- h. Makin besar bagi pegawai untuk bersikap mandiri
- i. Mengurangi ketakutan dalam menghadapi tugas-tugas baru.

Dilihat dari segi organisasi, maka pengembangan personil dapat memberikan faedah dalam hal: meningkatkan produktivitas personil, menurunkan biaya pengeluaran, mengurangi *turn over* personil (keusangan pegawai).

Menurut Siagian dalam Hasbullah (2007:111) disamping bermanfaat bagi kebutuhan dan pribadi, kegiatan pengembangan bermanfaat bagi kepentingan organisasi/lembaga. Pendidikan, pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi keperluan organisasi. Demikian juga halnya dengan organisasi pendidikan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat secara jelas diketahui bahwa begitu banyak manfaat yang dapat dirasakan oleh sebuah organisasi dan pegawai itu sendiri, ketika program pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/sekolah, baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/sekolah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.

Salah satu cara pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan adalah dengan cara pengembangan tenaga kependidikan dan pengembangan kepala sekolah.

Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain: perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan staf sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja dan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif.

Tujuan umum pengembangan sumber daya manusia antara lain: Untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif, untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman seprofesi dan dengan pihak manajemen (pimpinan). Manfaat pengembangan SDM: Peningkatan performansi personil sesuai dengan posisinya saat ini, pengembangan keterampilan personil untuk mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat reformasi, memotivasi pertumbuhan diri personil bagi penciptaan kepuasan kerja secara individual.

REFERENCES

- Makin, Moh dan Baharuddin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Pres.
- Hasbullah. (2007). *Otonomi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Santoso. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia(SDM)* dalam <http://santoso111.blogspot.co.id/2015/09/manajemen-sumber-daya-mmanusiasdm.html?1>.
- Lampung Kemenag. (2017), *Pentingnya Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah* dalam <http://lampung.kemenag.go.id/artikel/36548/pengelolaan-sumber->

[daya-manusia-sdm-dalam-peningkatan-mutu-pendidikan-di-sekolah.html](#).