

BUDAYA DISIPLIN DALAM MEMBENTUK KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Fanniatul Hayyah¹, Farhatu Holisoh², Nathila F. Faqih³, Mu'alimin⁴

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

e-mail: Niafani12@gmail.com¹, farhatusholisoh@gmail.com², nathilafadlillahfaqih@gmail.com³,
mualimin@gmail.com⁴

Abstrak – Keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya manusia dilihat dari kinerja dan produktivitas. Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan mutu khususnya di lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis budaya disiplin dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul di lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif literature review dari jurnal penelitian berakreditasi sinta 2-5 dari tahun 2020-2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru melalui pelatihan, penghargaan, dan aturan yang adil. Selain itu, budaya sekolah dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh langsung dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul. Untuk menghadapi tantangan peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerintah perlu menerapkan standarisasi dalam pendidikan untuk mencapai pemerataan di seluruh Indonesia, dengan mendukung pemberdayaan sumber daya manusia secara sistematis dan proaktif.

Kata Kunci: Budaya disiplin, Lembaga pendidikan, Sumber daya manusia.

Abstract – The success of improving the quality of human resources can be seen from performance and productivity. The quality of human resources is basically an important element in improving quality, especially in educational institutions. The aim of this research is to analyze the culture of discipline in forming superior quality human resources in educational institutions. This study uses a qualitative method literature review from Sinta 2-5 accredited research journals from 2020-2023. The results of this research show that school principals have an important role in improving teacher discipline and work motivation through training, rewards and fair rules. Apart from that, school culture and work motivation also have a direct influence in shaping the quality of superior human resources. To face the challenge of improving the quality of human resources, the government needs to implement standardization in education to achieve equality throughout Indonesia, by supporting the empowerment of human resources systematically and proactively.

Keywords: Disciplinary culture, Educational institutions, Human resources.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja di sekolah. Hal yang dimaksud disini adalah kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuan diperkenalkannya manajemen sumber daya manusia adalah untuk membekali sekolah dengan unit kerja yang efektif (Putra, Fradito, and Septuri, 2023). Lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk SDM yang berkualitas. Dengan adanya lingkungan pendidikan yang mendukung, para pendidik dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa dalam mempraktikkan nilai-nilai disiplin dalam kehidupan sehari-hari (Lumuan, Wantu, and Hamim, 2023).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah bertujuan untuk meningkatkan partisipasi organisasi dan produktivitas (Silalahi et al., 2022). Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu produktivitas. Sumber daya manusia di bidang pendidikan sekolah dibagi menjadi beberapa bagian antara lain: kepala sekolah, guru, dan staf. Daya saing suatu sekolah juga ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Kompetensi sumber daya

manusia merupakan faktor terpenting yang menentukan kualitas lembaga pendidikan (Murtafiah, 2022). Lembaga pendidikan dengan kompetensi SDM yang unggul dan langka dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan lembaga lainnya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Permasalahan terkait mutu pendidikan dapat diatasi dengan memberdayakan masyarakat sebagai agen dan objek pembangunan (Nasruni, Pratama, and Mamal, 2024). Manusia dapat mendukung keberhasilan pembangunan seiring dengan dikembangkannya potensi dan diberdayakan. Sebaliknya masyarakat yang tidak dapat diberdayakan dan tidak mampu mewujudkan potensinya justru menjadi beban pembangunan (Abrori and Muali, 2020).

Cara untuk menciptakan SDM yang berkualitas adalah melalui pembentukan budaya yang mendukung, salah satunya adalah budaya disiplin (Laksono et al., 2022). Budaya disiplin merupakan pondasi utama dalam membentuk karakter dan kualitas individu. Dengan menerapkan budaya disiplin dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja, pendidikan, dan masyarakat, individu akan mampu mengembangkan kebiasaan yang positif, seperti tanggung jawab, ketekunan, dan komitmen terhadap tujuan yang ditetapkan (Adisaputro and Imam Rosidi, 2020).

Di tempat kerja, penerapan budaya disiplin dapat dilakukan melalui peraturan yang jelas, pemberian reward dan punishment yang adil, serta kepemimpinan yang tegas dan berwibawa (Esa, 2022). Di sekolah, budaya disiplin dapat ditanamkan melalui penanaman nilai-nilai moral, penerapan aturan yang konsisten, serta pemberian contoh yang baik dari para guru. Dengan menerapkan budaya disiplin secara menyeluruh, kita dapat membangun SDM yang berkualitas, berkarakter, dan mampu berkontribusi positif bagi kemajuan bangsa (Ani Soesanti, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review atau kajian pustaka. Literature review merupakan kegiatan yang fokus terhadap sebuah topik yang spesifik yang menjadi kajian untuk dianalisis secara kritis. Literature review ini menggunakan jurnal terbitan tahun 2020-2024 yang dapat diakses full text dalam bentuk pdf dengan menggunakan publish or perish. Jurnal yang di review merupakan jurnal yang memenuhi kriteria berupa artikel jurnal penelitian berbahasa Indonesia dengan tema budaya disiplin dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul di lembaga pendidikan. Pencarian literatur difokuskan pada kata kunci yaitu budaya disiplin dan kualitas sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) dengan mendapatkan 26 artikel jurnal dengan rincian terakreditasi sinta 2 sebanyak 2, sinta 3 sebanyak 1, sinta 4 sebanyak 3, sinta 5 sebanyak 5, dan tidak terakreditasi sebanyak 15. Dikarenakan artikel ini berfokus pada budaya disiplin dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul di lembaga pendidikan, dari 26 artikel dilakukan analisis sehingga diperoleh 10 jurnal yang sesuai dengan tujuan literatur review.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dari 10 artikel yang menjelaskan budaya disiplin dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul di lembaga pendidikan ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Sintesis Pencarian Literatur.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Jenjang	Variabel yang diukur	Hasil Penelitian
1.	(Erlina Yuliyati, 2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis <i>Total Quality Management</i> di SMK Muhammadiyah Prambanan	Kualitatif (Studi Kasus)	SMK	Pengembangan SDM	Pengembangan sumber daya manusia di SMK Muhammadiyah Prambanan dilakukan secara terencana, sistematis dan berorientasi pada perbaikan mutu secara berkelanjutan dengan melalui penerapan total quality management (TQM).
2.	(Murtafiah, 2021)	Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional	Kualitatif deskriptif	IAI	Pengembangan SDM	Perencanaan pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan yang dilakukan oleh IAI An Nur Lampung adalah penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi.
3.	(Harahap, Khairinal, and Rosmiati, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri	Penelitian penjelas (<i>Eksplanatory Research</i>)	SMP	Budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja guru pada SMP Negeri 11 Kota Jambi.

		(SMPN) 11 Kota Jambi				
4.	(Mubarok, 2021)	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam	Kualitatif (<i>Library Research</i>)	STAI	Pengembangan SDM	Proses pengembangan SDM dimulai dari diagnosa kebutuhan, desain program pengembangan mulai dari analisis masalah; kebutuhan individu dan kelompok; hingga prosedur pelaksanaan, dan yang terakhir proses pelaksanaan beserta evaluasinya.
5.	(Zahriani and Latif, 2020)	Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD	Kualitatif (<i>Library Research</i>)	PAUD	Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan teknis dalam penyelenggaraan administrasi dan pembelajaran, yang mengarah kepada pembangunan pendidikan yang bermutu serta membentuk pendidik dan tenaga kependidikan yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.
6.	(Mustamim, Sirojudin, and Waqfin, 2020)	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum	Kualitatif (Studi Kasus)	SMA	SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan	Proses yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu perencanaan SDM yang baik, rekrutmen terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi (tes dan wawancara), pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi

						kerja, pemberian kesejahteraan, penciptaan, dan pembinaan hubungan kerja yang efektif.
7.	(Lestari and Nuryanti, 2022)	Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak	Kualitatif (<i>Library Research</i>)	-	Kualitas SDM	Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari input, proses dan output di lembaga pendidikan. SDM yang berkualitas berdampak pada prestasi sekolah yang dapat dijadikan representasi perilaku SDM sekolah.
8.	(Alfiandrizal et al., 2023)	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs Negeri 2 Agam	Kualitatif deskriptif	MTs	Peningkatan disiplin kerja guru	Strategi kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan guru melibatkan komunikasi yang baik, pelatihan khusus, penghargaan, kebijakan konsisten, dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan.
9.	(Junaidi et al., 2023)	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam	Kualitatif (<i>Library Research</i>)	STAI	Pengembangan SDM	Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang yang dapat mendukung proses ketercapaian tujuan lembaga pendidikan.
10.	(Untari,	Pengaruh	Kuantitatif	SD	Budaya	Pengaruh signifikan

	Wuryandini, and Yuliejantini (2023)	Peran Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Japah Kabupaten Blora	(korelasional non eksperimental)		organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru	peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dengan besar pengaruh 49,9%, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru dengan besar pengaruh 55,2%, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dengan besar pengaruh 70,4%, dan terdapat pengaruh peran kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dengan besar pengaruh 71,3%.
--	-------------------------------------	--	----------------------------------	--	---	---

Menurut Yuliyati, sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur inti dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan dengan tujuan akhir produktivitas dan kualitas organisasi (Erlina Yuliyati, 2020). Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, semakin baik kualitas individu, semakin baik pula hasil yang dicapai. Terdapat lima kunci utama yang penting dalam pengembangan SDM di bidang pendidikan: profesionalisme, daya saing, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerjasama. Dalam mengembangkan kelima komponen tersebut memerlukan kualitas yang tinggi (TQC) dan program pelatihan terpadu untuk mencapai efektivitas (Lestari and Nuryanti 2022).

Kualitas SDM berkaitan erat dengan peningkatan mutu di lembaga pendidikan. Hal ini bertujuan agar kegiatan pendidikan berjalan optimal, efektif, dan efisien, serta menghasilkan pendidik yang handal, produktif, kreatif, dan kompeten. Manajemen yang tepat dan berkualitas, termasuk pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan, sangat mempengaruhi upaya pemberdayaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pemberdayaan ini dilakukan melalui koordinasi yang bisa bersifat vertikal, horizontal, fungsional, internal, dan eksternal, untuk memperkuat lembaga dalam mencapai tujuannya (Zahriani and Latif, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan akan pentingnya tenaga kerja suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memanfaatkan berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan

memastikan sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil, bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Fokus sumber daya manusia adalah upaya untuk mengelola sumber daya manusia secara dinamis dan interaktif (Murtafiah, 2021).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mubarok yang menyatakan bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan dilaksanakan melalui proses pembelajaran dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi saat ini serta masa depan. Proses ini harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga. Kualitas SDM dinilai dari pertimbangan cermat dalam setiap tindakan kerja, mengutamakan mutu, dan penggunaan waktu yang efektif dan efisien. Pengembangan SDM melibatkan perencanaan dan evaluasi berdasarkan kebutuhan, perubahan lingkungan, kebijakan, dan masa lembaga pendidikan. Tahapannya meliputi identifikasi kebutuhan, perancangan desain, implementasi desain, dan evaluasi kinerja. Proses ini akan menghasilkan SDM yang berkualitas, bermutu, dan kompeten (Mubarok, 2021). Proses pengelolaan SDM yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan mencakup, pertama, rencana SDM yang baik yang dapat dilakukan dengan perekrutan pelamar sesuai persyaratan. Kedua, seleksi melalui tes dan wawancara. Ketiga, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan guru. Terakhir, penilaian dan kesejahteraan pegawai dengan memastikan kesejahteraan dan hubungan kerja yang efektif (Mustamim, Sirojudin, and Waqfin, 2020).

Pada lembaga pendidikan, pengembangan sumber daya manusia harus melibatkan seluruh elemen organisasi, mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, hingga sekuriti sekolah. Pengembangan ini harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang untuk mendukung tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Proses yang terstruktur dan teliti akan menghasilkan sumber daya manusia, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang berkualitas (Junaidi et al., 2023).

Dalam meningkatkan disiplin kerja guru kepala sekolah dapat menyediakan pelatihan dan pembinaan yang relevan. Pelatihan ini bisa mencakup manajemen waktu, pengelolaan kelas, teknik pengajaran, dan peningkatan profesionalisme. Dengan memperkuat keterampilan dan pengetahuan guru, mereka akan lebih siap dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kepala sekolah juga perlu menetapkan standar dan ekspektasi yang jelas terkait disiplin kerja guru. Pemberian apresiasi berupa pengakuan dan penghargaan dapat menimbulkan motivasi positif, seperti memberikan penghargaan individu atau kelompok untuk prestasi, penghargaan bulanan atau tahunan untuk para pekerja yang konsisten, atau pengakuan informal seperti pujian langsung. Selain itu, penerapan aturan dan konsekuensi yang adil juga sangat penting. Menetapkan konsekuensi yang jelas untuk pelanggaran disiplin, menunjukkan bahwa kepala sekolah serius dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Dengan strategi-strategi ini, kepala sekolah dapat memberikan pengaruh positif dan membangun budaya kerja yang disiplin. Disiplin kerja yang kuat akan meningkatkan efektivitas pengajaran, membantu mencapai tujuan pembelajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa (Alfiandrizal et al., 2023). Menurut Harahap dkk, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja, memiliki pengaruh langsung dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul di suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Peran kepemimpinan juga sangat strategis dan

penting dalam mencapai misi, visi dan tujuan organisasi. Peran budaya sekolah adalah mencakup pola nilai, prinsip, tradisi dan kebiasaan yang terbentuk selama proses pembangunan jangka panjang sekolah. Selain kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah, motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dikatakan sederhana atau dapat dikatakan suatu permasalahan yang kompleks karena pada dasarnya manusia mudah termotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya (Harahap, Khairinal, and Rosmiati, 2023).

Perkembangan zaman saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM. Kualitas SDM yang rendah dapat mengakibatkan produktivitas dan partisipasi dalam dunia kerja rendah. Permasalahan kualitas SDM dapat diatasi jika SDM mampu menunjukkan hasil kerja yang produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan adalah salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM. Saat ini Indonesia masih menunggu terobosan dalam sistem pendidikan yang dapat memberikan dampak nyata pada pemerataan dan peningkatan kualitas SDM. Untuk mencapai pemerataan SDM di seluruh wilayah Indonesia, pemerintah perlu menerapkan standarisasi dalam pendidikan, mulai dari kualitas guru, kurikulum, hingga sekolah. Hal ini diperlukan agar sektor pendidikan dapat mendukung proses pemberdayaan yang direncanakan dan diprogramkan secara sistematis dan proaktif (Lestari and Nuryanti, 2022).

KESIMPULAN

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen esensial dalam mencapai kesuksesan organisasi, khususnya di lembaga pendidikan. Pengembangan SDM berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja untuk mencapai produktivitas dan kualitas yang lebih baik. Kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi, semakin baik kualitas individu, semakin baik hasil yang dicapai. Lima kunci utama dalam pengembangan SDM di bidang pendidikan adalah profesionalisme, daya saing, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerjasama. Untuk mencapai efektivitas pengembangan SDM diperlukan program pelatihan secara terpadu. Selain itu, manajemen yang tepat termasuk pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan, sangat mempengaruhi pemberdayaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Di lembaga pendidikan, pengembangan SDM harus melibatkan semua pihak, mulai dari kepala sekolah hingga tenaga kependidikan. Proses pengembangan ini harus berdasarkan analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru melalui pelatihan, penghargaan, serta penerapan aturan yang adil. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dalam membentuk kualitas SDM yang unggul. Tantangan perkembangan zaman menuntut peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan sebagai solusi utama. Pemerintah perlu menerapkan standarisasi dalam pendidikan untuk mencapai pemerataan dan peningkatan kualitas SDM di seluruh Indonesia, sehingga sektor pendidikan dapat mendukung pemberdayaan SDM secara sistematis dan proaktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, Muhammad, and Chusnul Muali. 2020. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah." *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1 (1).
- Adisaputro, Sony Eko, and Imam Rosidi. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat." *J-KIs (Jurnal Komunikasi Islam)* 01 (01): 1–27.
- Alfiandrizar, Zulfani Sesmiarni, Indra Devi, Aisyah Syafitri, and Ali Mustopa Yakub Simbolon. 2023. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3 (2): 14386-14397.
- Ani Soesanti. 2024. *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah: Tinjauan Terhadap Kinerja Guru. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.*
- Erlina Yuliyati. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di SMK Muhammadiyah Prambanan." *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 04 (01): 24–35.
- Esa, Antonios Hubert. 2022. "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Melalui Penerapan Reward and Punishment Di SMP Swasta Nirmala Jopu." *Ekspektasi: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 7 (2): 71–84.
- Harahap, Fanny Eldiana, Khairinal Khairinal, and Rosmiati Rosmiati. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi." *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)* 4 (2): 625–636.
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, and Wismanto. 2023. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Journal on Education* 05 (03): 10040–10052.
- Laksono, Hadi, Majeri, Rita Sukaesih, Budi Hermawan, and Taufik. 2022. "Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pembangunan Budaya Organisasi." *Al-Afkar, Journal for Islamic Studies* 5 (3): 173–186.
- Lestari, Eha Anna, and Nuryanti. 2022. "Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4 (5): 3689–3694.
- Lumuan, Lulu Savitri I, Asmun Wantu, and Udin Hamim. 2023. "Peran Guru PPKN Dalam Mengembangkan Kecerdasan Moral Peserta Didik Di SMP Negeri 1 Banggai Tengah Kabupaten Banggai Laut." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 6 (2): 210–221.
- Mubarok, Ramdanil. 2021. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam." *Ál-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (2): 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. 2021. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10 (02): 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. 2022. "Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4 (20): 1835–1846.
- Mustamim, Didin Sirojudin, and M Saat Ibnu Waqfin. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA 1 Darul Ulum." *Jurnal Education and Development* 8 (4): 275–280.
- Nasruni, Sandi Pratama, and Mamal. 2024. "Analisis Kinerja Guru Penggerak Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Muhammadiyah Kota Makassar." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13 (2): 1879–1888.

- Putra, Ajie Tama, Aditia Fradito, and Septuri. 2023. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Sekolah." *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 8 (1): 31–40.
- Silalahi, Sumirah, Toni Nasution, Suriyani, and Wika Wiryanti Siregar. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Kualitas Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4 (3): 1835–1846.
- Untari, Endang Wuryandini, and Yovitha Yuliejantiningih. 2023. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3 (6): 2962–2972.
- Zahriani, Nurul, and Muhammad Abdul Latif. 2020. "Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di PAUD." *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini* 2 (1): 1–16.