

LITERATUR REVIEW: ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN

Ayu Lestari¹, Tinneke Evie Meggy Sumual², Elni J Usoh³

Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Manado
E-mail: ayulestari201998@gmail.com, tinnekesumual@unima.ac.id, elni.usoh@unima.ac.id

Abstrak: Pada lembaga pendidikan pasti memiliki SDM, sehingga nantinya lembaga pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Pendidik, tenaga pendidik dan peserta didik merupakan sumber daya manusia dibidang pendidikan. Pada lembaga tersebut diperlukannya manajemen dari sumber daya manusia sehingga nantinya dapat menaikkan kualitas dari pendidikan yang akan diberikan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah literature review yang melihat beberapa jurnal nasional dan internasional untuk dianalisis secara deskriptif. Dengan dilakukan penelitian ini mendapatkan hasil bahwa manajemen sumber daya manusia dilembaga pendidikan dimulai dari pengorganisasian pendidik, tenaga pendidik sampai peserta didik. Pelatihan dilakukan agar dapat mengembangkan kualitas dalam pembelajaran. Di lain waktu untuk meningkatkan kinerja dari tenaga pendidikan, pengorganisasian sekolah harus memberikan pelatihan yang ada kaitannya dengan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja dan memudahkan operasional sekolah. Sementara bagi peserta didik, peningkatan hasil belajar menjadi bagian dari tugas pendidik sehingga hal itu menjadi penilaian dari kualitas pendidikan dilembaga pendidikan yaitu sekolah. Maka dengan kata lain haruslah adanya perubahan seperti cara khusus dengan menggunakan suatu metode sehingga dapat mengatasi manajemen sumber daya manusia yang tidak efektif menjadi efektif dalam organisasi. Salah satu cara dengan melakukan pengaturan terhadap sumber daya manusia, dengan bantuan digitalisasi pada sumber daya manusia sehingga akan efektif dan efisien. Maka dari itu, lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah harus menunjukkan kepada masyarakat dengan mengembangkan dan meningkatkan kualitas atau sistem mutu dari sekolah sehingga sekolah dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dari segi jasa dan pelayanan yang akan diterima.

Kata-kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Kualitas, Sekolah.

PENDAHULUAN

Unsur yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia yang mana manusia tersebut lah yang akan mengendalikan unsur lain seperti modal, teknologi, maupun uang dalam suatu organisasi. Manusia menjadi sumber atau otak jalannya suatu organisasi.

Maka dari itu, sangat perlu diadakan manajemen atas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi sehingga terciptanya organisasi dengan kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kualitas organisasi yang baik pula. Perlu adanya

manajemen atau pengaturan sumber daya manusia pada suatu organisasi agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi. Sehingga tanpa adanya manajemen pendidikan yang baik, maka mutu atau kualitas organisasi sulit untuk dicapai. Fungsi manajemen sendiri menurut Sondang P. Siagian dalam (Chotimah & Nisa, 2019, p. 125) ialah Planning, Organizing, Motivating, Controlling dan Evaluating. Selanjutnya menurut Hasibuan:

“Dibidang pendidikan fungsi dari manajemen sumber daya manusia terbagi atas dua yaitu: (1) Fungsi Manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

serta pengendalian dan (2) Fungsi Operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian”. (Utamy, Ahmad, & Eddy, 2020, p. 227).

Fungsi manajemen tersebut harus terpenuhi agar dapat menciptakan organisasi yang efektif, efisien, dan produktif. Pendidikan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka haruslah disekolah memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Sekolah adalah lembaga yang tujuannya memajukan segi pendidikan. Fungsi dari adanya sekolah sebagai wadah pelaksana program pendidikan yang sudah terencana dari tingkat pusat sampai pada operasional yang ada disekolah. Dengan itu, manajemen sumber daya manusia merupakan penentu kualitas suatu sekolah. Sumber daya manusia yang ada disekolah yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa:

“Tenaga pendidik memiliki tugas untuk melakukan pengadministrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi dan memberi pelayanan teknis untuk menunjang proses pembelajaran di satuan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah seorang yang mendidik, mengelola proses pembelajaran dikelas bersama dengan peserta didik.” (Fadila, Lutfiani, Ramadiani, & Veronika, 2020, p. 87)

Mengolah dan mengembangkan harus dapat dilaksanakan oleh tenaga pendidik dan tenaga pendidikan disekolah secara optimal (Chotimah & Nisa, 2019, p. 125). Perlakuan ini sama dengan program pemerintah pada

pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara mengembangkan SDM yang ada pada organisasi sekolah.

Kunci dari peningkatan kualitas dan mutu sekolah adalah dari manajemen sumber daya manusia yang ada. Faktor kualitas dari tenaga pendidik menunjukkan maju atau tidaknya sekolah tersebut. Pelaksanaan kegiatan dalam organisasi akan berjalan baik dengan adanya sumber daya lain seperti bahan baku, alat dan metode kerja (Jamrizal, 2022, p. 480). Sumber daya manusia ada dalam organisasi untuk merancang dan membangun organisasi tersebut sehingga dapat bertahan dan mencapai tujuan sebaliknya kalau dalam organisasi mengabaikan sumber daya manusia maka organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Maka dengan demikian tenaga pendidik sebagai SDM yang ada disekolah haruslah yang profesional sehingga sekolah dapat mencapai tujuan dari pendidikan (Sutiawan et al., 2021, p. 41).

Semakin banyak sumber daya manusia dalam organisasi maka akan banyak juga tercipta organisasi yang dibangun, dan dengan SDM organisasi itu akan sukses dan bisa bertahan. Dari pengorganisasian disekolah keberhasilan dari organisasi disekolah yaitu dari kemampuan mengelola SDM bersamaan dengan komitmen dari kepala sekolah demi meningkatkan mutu pendidikan. (Utamy et al., 2020, p. 227). Oleh karena itu, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi perlu diperhatikan. Semua elemen organisasi harus ikut andil dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang dimiliki sekolah terutama pendidik merupakan unsur aktif yang diperlukan bagi organisasi sekolah. Sumber daya manusia di sekolah merupakan elemen utama penggerak bagi organisasi sekolah. Apabila sumber daya manusia telah melakukan tugasnya dengan baik, maka kualitas atau mutu sekolah juga akan tercapai. Misalnya Kepala sekolah sebagai administrator sekolah, guru mengajar, staf melakukan pekerjaannya dengan baik, penjaga sekolah memastikan keamanan sekolah, dan semua siswa bertanggung jawab pada tugasnya. Hal itu merupakan suatu tujuan dari organisasi sekolah sehingga tujuan dapat tercapai dan mutu sekolah akan meningkat.

Bicara mengenai kualitas sekolah tentunya mengacu pada mutu pendidikan atau mutu sekolah itu sendiri. Mutu pendidikan merupakan tolak ukur suatu sekolah memiliki kualitas baik atau tidak. Bahkan, maju tidaknya suatu negara dapat dilihat dari baik buruknya mutu pendidikan. Apabila mutu pendidikan di suatu negara baik, maka bisa dipastikan bahwa negara tersebut maju. Namun, sebaliknya apabila mutu pendidikan di suatu negara tersebut rendah maka negara tersebut bukanlah negara maju. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan mutu pembelajaran. Selanjutnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran maka dibutuhkan pengelolaan pendidik sebagai elemen pembelajaran. Pengelolaan pendidik dapat dilakukan dengan memberikan pembinaan terhadap tenaga pendidik. Pengembangan potensi yang dikelola dan diberdayakan dalam

manusia sebagai SDM dapat mendorong keberhasilan pembangunan (Abrori & Muali, 2020, p. 2). Tenaga pendidik merupakan elemen yang penting dari proses pembelajaran. Tanpa adanya tenaga pendidik, proses pembelajaran di suatu organisasi sekolah tidak akan dapat berlangsung. Peran dari pendidik sangat berpengaruh untuk keberhasilan pendidikan, seorang pendidik haruslah bekerja keras dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kinerja pendidik sangat menentukan kualitas pembelajaran. Peran pendidik dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pengajaran, dimana keterampilan pendidik erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab pendidik sebagai pengajar dan fasilitator pembelajaran bagi siswa (Saifullah, 2020, p. 601). Dapat dikatakan bahwa kinerja pendidik berpengaruh terhadap mutu dan kualitas suatu pembelajaran yang mana akan mempengaruhi mutu pendidikan di suatu sekolah.

Perangkat pembelajaran merupakan hal yang harus ada sebelum dimulainya pembelajaran. Perangkat pembelajaran adalah perlengkapan yang dipakai untuk membantu pelaksanaan proses pembelajaran. Silabus dan rancangan program pembelajaran merupakan perangkat dari pembelajaran. Selain perangkat pembelajaran disediakan pula media pembelajaran, sumber belajar, perangkat penilaian dan skenario pembelajaran. Perangkat pembelajaran dikembangkan sesuai dengan teknologi jaman dan kondisi siswa disekolah. Maka dari itu sangat diperlukan pendidikan dengan kualitas pengetahuan dan keterampilan

yang akan beradaptasi dengan adanya perkembangan teknologi. Perubahan ini membutuhkan pendidik untuk mengotomatiskan pekerjaan yang berbeda guna penerapan aturan baru untuk memprediksi segala bentuk perubahan (Arief, 2021, p. 4). Kondisi ini memiliki tantangan dan peluang baru pada organisasi sehingga dapat memahami dan menciptakan dari manajemen efektif dalam memajemen sumber daya manusia.

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Menurut (Akilah, 2018, p. 85) bahwa :

“Perencanaan sumber daya manusia menjadikan perencanaan utama dari manajemen SDM karena dengan perencanaan ini membantu mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan sumber daya manusia yang langka. Dalam perencanaan ini sangat dibutuhkan proses mental dalam menganalisis, perencanaan dan penalaran, serta sistematis dari pengambilan keputusan. Poin utama dari perencanaan selalu pada masalah, kebutuhan, situasi, dan pada aspek lain dari perencanaan pembangunan secara keseluruhan”

Pengembangan sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting dalam pendidikan, maka proses pengembangannya harus dilakukukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta nilai-nilai sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan (Mustamim, Sirojudin, & Waqfin, 2020, p. 276). Oleh karena itu, pentingnya melakukan pemberdayaan tenaga pendidik bagi organisasi sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Semakin

tenaga pendidik di bekal dengan ilmu pembelajaran, maka juga akan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas pula. Pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan peserta didik yang berkualitas pula.

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan maka tujuan dari peneliti yaitu untuk meneliti manajemen sumber daya manusia di sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini akan dilakukan menggunakan literature review dengan menganalisis jurnal nasional dan internasional yang telah ada sebelumnya. Adanya proses manajemen sumber daya manusia dinilai dapat mempengaruhi bagaimana kualitas pendidikan di dalamnya.

METODE

Pendekatan kualitatif dengan metode library research dan literatur review digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan jurnal ilmiah nasional dan internasional sebagai sumber. Penggunaan jurnal ilmiah sebagai sumber yang merupakan data sekunder merupakan ciri dari literature review.

Literature review sering terkait sumber bacaan yang topik dan bahasanya sesuai dengan yang akan diteliti (Ridwan, Ulum, & Muhammad, 2021, p. 47). Oleh karena itu, diperlukan data sekunder berupa sumber bacaan sebagai sumber utama dalam penelitian.

Penelitian literature review biasanya dilakukan dengan pengkajian, identifikasi, dan kemudian dievaluasi dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya (Putra & Milenia,

2021, p. 32). Banyaknya literatur yang membahas bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di sekolah akan dijadikan sumber dari penelitian ini.

Penelitian ini akan digunakan jurnal ilmiah nasional dan internasional yang membahas mengenai manajemen sumber daya manusia di sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Selanjutnya dari data jurnal tersebut akan dijabarkan secara relevan mengenai kondisi yang ada agar hasil dari penelitian dapat dipahami oleh pembaca. Setelah sumber didapat, lalu akan dilakukan analisis data secara deskriptif. Analisis deskriptif ialah penjabaran hasil penelitian berdasarkan fakta dengan cara pandang tertentu saat melakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hamadamin, 2019, p. 14) berjudul "*The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment*" mengatakan dengan adanya sumber daya alam manusia dapat memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan dari sistem perguruan tinggi.

Pengembangan keahlian manusia sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi merupakan praktik dari mememanajemenkan sumber daya manusia. Dengan juga pengelolaan yang baik akan sumber daya manusia akan mempengaruhi komitmen dalam bekerja. Sumber daya manusia yang sudah dikembangkan akan membuat

efisiensi sehingga meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga meningkatkan rasa komitmen terhadap sekolah atau dalam organisasi. Oleh karena itu, pada setiap organisasi sekolah diperlukan manajemen sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan komitmen setiap anggota organisasi. Baik dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Pada penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia seperti orientasi sumber daya manusia, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja kerja yang tinggi akan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan pada suatu organisasi.

Penelitian lain oleh (Bahri & Arafah, 2020, p. 34) berjudul "Analisis Manajemen Sdm Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal" mengatakan bahwa terdapat 3 komponen penting dalam suatu manajemen organisasi sekolah yaitu guru sebagai pendidik, siswa sebagai peserta didik, dan wali siswa sebagai pemangku kepentingan pendidikan. Pada studi ini membahas mengenai pembelajaran di era new normal setelah adanya pandemi Covid-19. Zaman berubah begitu cepat, siap atau tidak, semua daerah harus mengikuti jika tidak ingin tertinggal. Banyak perubahan dan tantangan ke depan untuk tetap berkarya di masa pandemi. Di era ini siswa belajar dari perspektif epidemiologi, dan dimotivasi serta dibimbing oleh guru untuk kesuksesan di masa depan demi tercapainya tujuan pembelajaran. Pengembangan strategi pembelajaran akan meningkatkan kualitas pendidikan. Semua komponen berperan penting dalam pembelajaran new normal ini untuk

melihat kualitas pendidikan. Siswa yang harus beradaptasi dari kebiasaan sekolah online yang hanya di rumah, wali yang harus memotivasi peserta didik untuk kembali bersekolah secara tatap muka, dan pendidik yang harus menyiapkan segala media dan sumber pembelajaran untuk melaksanakan belajar mengajar di lingkungan sekolah demi tercapinya mutu pendidikan yang baik. Pendidik dan wali siswa harus dibekali pengetahuan dari pihak organisasi sekolah agar dapat membimbing peserta didik dalam belajar baik di rumah maupun di sekolah.

Pada penelitian berjudul “Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan” oleh (Patilima, 2021, p. 231) mengatakan bahwa sekolah penggerak merupakan program yang dilakukan oleh pemerintah untuk sekolah yang salah satu bentuk kebijakannya adalah penguatan sumber daya manusia di sekolah. program penguatan yang dimaksud di mana dikatakan adalah:

“Pelatihan ahli yang disediakan Kemdikbud, merupakan pelatihan dan pendampingan intensif (coaching) kepada Kepala Sekolah, pengawas dan pendampingan intensif. Pelatihan yang melibatkan Kepala sekolah, pengawas, penilik serta guru terdiri: Pelatihan implementasi pembelajaran dengan paradigma, pelatihan kepemimpinan yang diprogramkan 1 kali setahun. Latihan yang diikuti oleh perwakilan guru, sedangkan guru lainnya akan dilatih in-house training. Pendampingan untuk kepala sekolah, pengawas, penilik dan guru di sekolah: (1) In House Training (IHT), (2) Lokakarya tingkat kab/kota, (3) Komunitas/Praktisi belajar dalam

kelompok mata pelajaran (4) Program coaching yang sudah di program secara berkala. Selanjutnya penerapan teknologi terdiri dari: (1) Literasi teknologi, (2) Platform guru: profil dan pengembangan teknologi, (3) Platform guru: pembelajaran, (4) Platform sumber daya dari sekolah, (5) Platform rapor pendidikan.”

Sekolah penggerak ini memiliki tujuan akhir adalah meningkatkan hasil belajar siswa dimana hal itu juga merupakan tujuan dalam suatu organisasi sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah merupakan suatu jabatan yang berfungsi utama sebagai pengelola untuk setiap satuan pendidikan baik lingkungan belajar yang dibangun harus lingkungan belajar yang menyenangkan dan bermakna dengan melakukan perbaikan dari suatu sistem yang akan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Pengembangan dari pembelajaran yang fokusnya pada hasil belajar siswa yang didasarkan pada sumber daya manusia yaitu guru dan kepala sekolah yang unggul serta berkualitas adalah dasar dari adanya sekolah penggerak.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Riadi & Hakim, 2020, p. 13) dengan judul “Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram” mengatakan bahwa beberapa hal dilakukan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia di sekolah yaitu guru, dengan cara:

“1) menggunakan analisis kebutuhan (need analysis) berdasarkan EDS (evaluasi diri sekolah), 2) menyesuaikan sesuai standar nasional pendidikan khusus berdasarkan standar

pendidik juga kependidikan, 3) memakai instrumen untuk membedah permasalahan dan kelemahan dibagian yang akan dipakai sehingga akan diketahui bagian mana yang menjadi kebutuhan, 4) selanjutnya analisis dilanjutkan dengan rekrutmen 5) Melihat dan memenuhi kebutuhan sekolah akan pemenuhan dari kekurangan tenaga pendidik. Dalam seleksi tenaga pendidikan dilaksanakan dengan 1) seleksi secara terbuka, 2) melaksanakan dengan memakai tim dari internal sekolah seperti dari manajemen mutu, humas, dan ketua program keahlian serta kepala tata usaha, 3) dibentuk panitia penyeleksi, 4) menggunakan tim psikotes dari luar sekolah, 5) selanjutnya hasil yang sudah didapat diterbitkan melalui surat keputusan yang berlaku bagi tenaga pendidik dan pendidik”

Hal di atas dilakukan secara berkelanjutan oleh pihak sekolah. selain itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan, sekolah melakukan pembinaan sebagaimana dijelaskan:

“Pengembangan sumber daya manusia di SMK Negeri 4 Mataram dengan salah satu program yaitu memberi kesempatan kepada guru-guru PNS untuk dapat melanjutkan studi S2 dengan bantuan dana dari sekolah serta bagi guru-guru honor didorong untuk berinovasi dan ikut serta dalam kegiatan sekolah seperti diklat dan pelatihan. Selain itu diberikan bimbingan teknis yang dilakukan oleh Dinas dan sekolah demi meningkatkan kompetensi bendahara sekolah juga meningkatkan kompetensi pada penguasaan IT diadakan workshop”

Dari uraian penjelasan dapat diketahui bahwa sekolah tersebut memiliki komitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia baik pendidik dan tenaga kependidikan dengan berbagai program-program yang sudah disusun itu semua untuk meningkatkan dan juga mengembangkan kompetensi dan profesional kerja sumber daya manusia yang ada disekolah. Hal tersebut yang akan menjadi fokus peneliti dalam meneliti karena keprofesionalan kerja dari pendidik meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Sumirah, Jamrizal, Surayya, & Fitriani, 2023, p. 120) dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi” dikatakan dengan manajemen sekolah dapat dilaksanakannya perencanaan dari sumber daya manusia seperti yang sudah dilaksanakan oleh SMP Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi didasarkan bahwa perlunya tambahan pendidik yang harus dipenuhi. Dalam perekrutan yang dilaksanakan, perekrutan guru-guru dilihat dari kemampuan calon pendidik. Dikarenakan masih ada guru di SMP IT A Fatih Kota jambi yang mengajar tidak sesuai dengan bidang atau basic pendidikannya. Pelatihan yang dilakukan hanya satu guru yaitu pada guru agama, dan pelatihannya dilaksanakan secara daring melalui aplikasi zoom. Perekrutan yang dilakukan di SMP Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi dilaksanakan untuk mengisi jabatan disekolah tersebut tanpa memandang latar belakang pendidikan dari guru yang ada, maka saat ini disekolah tersebut masih terdapat guru

yang mengajar tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh.

Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia di sekolah sangat berpengaruh terhadap kualitas mutu pendidikan. Dimana, sumber daya manusia di sekolah merupakan elemen elemen yang terdiri dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Seluruh elemen tersebut harus dapat dikelola dengan baik oleh suatu organisasi agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan tercipta karena adanya kualitas pembelajaran yang baik. Sedangkan kualitas pembelajaran yang baik tercipta karena adanya kualitas dan profesionalisme kerja tenaga pendidik. Namun, tidak terlepas dari peran tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah dan staff yang membantu terlaksananya proses pembelajaran yang berkualitas. Hal ini juga disebutkan bahwa bagaimanapun beberapa reformasi diambil dan kebijakan baru telah diperkenalkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, efektivitas guru, akses ke pendidikan, dan potongan pelatihan guru, dan upaya ini akan membuahkan hasil segera untuk kualitas pendidikan (Shaturaev, 2021, p. 90)

Keseimbangan antara SDM disekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan diorganisasi yang ada disekolah. Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah yang baik harus dikelola oleh kepala sekolah, sehingga visi dan misi serta tujuan sekolah akan sesuai dengan harapan yang akan dicapai. Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu (Bahri, 2022, p. 48):

“1) Anggota organisasi dapat menjabat dan mempertahankan pekerjaan yang dapat menjadi motivasi yang tinggi dan mampu diandalkan sesuai dengan kebutuhan. 2) Kontribusi, kemampuan, dan pertumbuhan makin ditingkatkan. 3) Sistem kinerja dengan tingkat tinggi. 4) Praktek kotrak dari manajemen dengan keterikatan yang tinggi. 5) Menciptakan lingkungan produktif dan harmonis. 6) Lingkungan kerja aman dan sehat. 7) Memberikan bantuan demi mengembangkan dan adaptasi dari tenaga pendidik. 8) Membicarakan secara diskusi bagaimana menilai dan menghargai orang tergantung dari tindakan dan pencapaian. 9) Bekerja dengan berbagai orang baru. 10) Menyikapi dan mendapatkan kemungkinan dan peluang. 11) Memiliki pemikiran bermoral. 12) Meningkatkan dan mempertahankan taraf kehidupan.”

Menurut (Aryadi, Margarita, & Rohimah, 2021, p. 95) peningkatan profesional bagi guru dan tenaga administrasi dilingkungan sekolah dapat dilakukan:

“Memberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh pihak sekolah (in house training) maupun di luar sekolah, setelah mengikuti pelatihan guru dan tenaga administrasi dapat mengimplementasikannya kepada guru/tenaga administrasi lain, sekolah juga harus menyediakan buku dan referensi yang memfasilitasi bagi guru/tenaga administrasi, sehingga guru dapat melaksanakan atau mengaplikasikan melalui MGMP atau MGBK baik ditingkat sekolah atau Kab/Kota.”

Berbagai kendala yang dialami oleh pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan antara lain kualitas sekolah dan kualitas pengajaran guru individu lebih tinggi di sekolah yang mampu untuk memanfaatkan waktu guru dan muridnya secara lebih efisien. Kehadiran di kelas juga meningkatkan kualitas pendidikan (Madani, 2019, p. 103). Selain itu, guru menghadapi berbagai jenis kendala di negara terbelakang yang menyebabkan ketidakhadiran mereka; seperti, masalah transportasi dan perumahan atau bermain-main di antara dua pekerjaan. Selama guru tidak ada siswa dibiarkan sendiri atau didampingi oleh guru lain, yang diminta untuk memberi kompensasi bagi guru yang tidak hadir. Prestasi belajar siswa secara langsung dipengaruhi oleh perintah guru terutama di tahun-tahun awal sekolah dasar. Oleh karena itu, kualitas guru selalu dikaitkan dengan kualitas pendidikan. Kualifikasi guru dalam hal tingkat pendidikan yang dicapai, efisiensi, dan pelatihan bervariasi secara signifikan yang menghasilkan kualitas pendidikan. Pelatihan dan pengembangan pendidik/guru harus terus dilakukan. Hal yang perlu ditingkatkan adalah pengetahuan, kualifikasi dan keterampilan. Guru mereka harus terus meningkatkan ilmu yang mereka miliki, karena para guru panutan bagi siswa. Pelatihan dengan cara ini merupakan upaya untuk meningkatkan peran karyawan/karyawan dalam pekerjaan yang sedang atau sedang dipegangnya berhubungan dengan pekerjaannya. Sebagian besar perubahannya tebal pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu.

Kendala pada setiap sekolah berbeda. Biasanya hal ini dilihat secara jelas pada sekolah kota dan pedesaan. Guru harus memberikan pendidikan kualitas baik pada peserta didik pedesaan sehingga mereka dapat berkembang dan menjadi terinformasi dalam organisasi sehingga terlibat dalam pengembangan. Namun, prestasi belajar di sekolah-sekolah pedesaan telah menjadi sangat buruk dan bervariasi, tergantung pada sekolah pedesaan yang dihadiri. Maka dari itu, pemerintah menerapkan strategi untuk peningkatan kondisi kerja dari guru dan tenaga pendidik di daerah pedesaan. Semua pemangku kepentingan tertarik untuk membangun pendidikan di pedesaan harus melakukan segala yang mungkin untuk disediakan peserta didik di pedesaan dengan pendidikan yang baik dan berkualitas. Upaya ini harus didasarkan pada informasi dan dialog tentang strategi reformasi pendidikan. Janji kepentingan terbaik bagi anak dan peserta didik hak atas pendidikan yang berkualitas baik harus menjamin itu semua peserta didik memiliki akses ke pendidikan berkualitas juga termasuk mereka yang berada di pedesaan. Namun, hal itu tidak akan pernah terwujud jika segmen geografis tertentu dari populasi tidak terlayani secara merata oleh sistem pendidikan (Plessis, 2019, p. 7).

Berbagai cara untuk peningkatan profesionalisme bagi pendidik dan tenaga pendidik, yaitu dengan pelatihan kurikulum, mengembangkan informasi pembelajaran, melatih keterampilan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi seperti komputer, pelaporan, perpustakaan, manajemen laboratorium dan hal lainnya. Selain itu,

Sekolah harus menyediakan pengembangan profesional untuk guru dan staf dalam mengelola dengan membantu, mendorong, dan mengendalikan proses mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Peran guru sebagai pendidik dan pelatih akan bekerja dengan baik jika mereka dikelola baik untuk hasil akademik yang baik dan sesuai dengan harapan semua pihak. Selain guru sebagai otoritas, guru dan staf administrasi memainkan peran penting mendukung pekerjaan guru dan proyek sekolah lainnya, seperti korespondensi, inventaris, perpustakaan, pemeliharaan dan penggunaan laboratorium, dan lainnya. Menurut (Aliyyah et al., 2019, p. 164) menyatakan bahwa:

“Guru yang profesional tidak terlepas dari proses pembinaan yang sudah diikuti yang dibina langsung oleh kepala sekolah atau oleh pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidikan dan tenaga kependidikan (P4TK). Pembinaan yang dilakukan kepada guru untuk memberikan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat cepat, sehingga terus menerus guru akan tetap mengabdikan dan menuntut agar guru mengikuti teknologi yang memiliki manfaat bagi masyarakat. Pengembangan profesional guru sangat berdampak bagi proses pembelajaran dan perilaku dari guru. Pelatihan bagi guru pendamping mendorong terbentuknya pemahaman mengenai cara mengajar, mendapat gagasan baru, serta mengerti akan kebutuhan demi peningkatan metode pembelajaran.”

Menurut Sari dalam (Dewi, 2020, p. 292) bahwa kehadiran guru profesional adalah sesuatu untuk diikuti, karena mereka bisa tanggung jawab profesional juga menghasilkan

pendidikan dan sarjana yang berkualitas. Peningkatan sumber daya manusia, khususnya guru sebagai pendidik untuk lebih aktif dalam pekerjaan mereka dan dapat melakukannya Berpartisipasi dalam berbagai program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah mereka maupun pihak luar. Di dalam meningkatkan kemampuan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas pekerjaan, perlu untuk mengembangkan dan melatih sumber daya manusia. Perkembangan SDM juga dapat dicapai melalui pengembangan karir Pendidikan dan Pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi membutuhkan keterampilan pendidik dapat mengembangkan dan memperoleh pengetahuan pengetahuan dan pemahaman yang besar.

Oleh karena itu, peran personel manajemen juga penting untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Bahkan para peserta siswa, orang tua siswa, dan juga komite sekolah manajemen langsung untuk memberikan dukungan yang komprehensif untuk mencapai tujuan sekolah. Mereka juga harus memiliki kesempatan membuat kebijakan sekolah sesuai dengan bidangnya secara aktif mendukung tercapainya visi, tujuan, dan tujuan sekolah. Semua tindakan adalah benar mengarah pada kebutuhan siswa, yaitu untuk menghasilkan ijazah berkualitas, lulusan yang memiliki semua keterampilan diperlukan dan bagian terbaik.

Selain peningkatan profesionalisme kerja, motivasi sumber daya manusia juga dapat meningkatkan kualitas suatu organisasi. Pengembangan motivasi untuk mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan individu akan

mengarahkan kualitas organisasi ke arah yang lebih baik, serta dapat meningkatkan motivasi kerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi (Werdhiastutie, Suhariadi, & Partiw, 2020, p. 751). Apalagi sistem organisasi yang nyaman dan sesuai dengan identitasnya SDM, sehingga dapat dipastikan bahwa motivasi berprestasi akan mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia organisasi. Pemikiran yang telah diuraikan oleh penulis dapat dianggap sebagai rekomendasi untuk kekurangan dari teori diatas yaitu peningkatan kualitas manusia sumber daya berdasarkan motivasi berprestasi. Agar organisasi memperhatikan bagaimana organisasi yang diinginkan, sehingga disesuaikan dengan identitas organisasi dan yang diinginkan visi dan misi perubahan. Kemudian memperhatikan kebutuhan perkembangan sumber daya manusia organisasi melalui motivasi berprestasi sebagai upaya untuk mengembangkan organisasi dalam jangka panjang. Dari melihat pola diferensialnya diharapkan demikian membentuk motivasi kerja yang sesuai dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pada zaman ini akibat perkembangan teknologi, banyak cara berubah termasuk pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Menurut (Zeebaree, Shukur, & Hussan, 2019, p. 668) manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang sangat penting untuk dipelajari dan dibahas. Internet dan teknologi lainnya memiliki peran besar dalam mengelola sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan bergerak menuju adopsi E-SDM karena mengurangi upaya manajer SDM untuk mengambil keputusan, menghemat biaya dan

waktu yang diperlukan untuk manajemen, memfasilitasi proses organisasi, meningkatkan kualitas layanan, mengembangkan keterampilan staf organisasi, meningkatkan mobilitas SDM yang terbatas seperti rekrutmen staf dan pemindahan, itu bermanfaat untuk keunggulan kompetitif, itu juga bermanfaat untuk komunikasi. Oleh karena itu, seiring bertambahnya teknologi perlu adanya penyesuaian dalam sebuah organisasi. Termasuk juga dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Didukung oleh pendapat (Mariana, 2021, p. 10232) bahwa:

“Manajemen basis sekolah diutamakan untuk perencanaan berbasis refleksi diri sekolah yang akan memberi solusi dan perbaikan pada perencanaan program yang direncanakan dengan didampingi oleh pelatih yang ahli dan kompeten sesuai dengan bidang. Mempercepat digitalisasi dilingkungan sekolah agar meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dengan pendekatan berbasis *microlearning* dan habituasi yaitu pengajaran yang dilakukan dengan waktu cepat dan efisien serta dengan menggunakan paradigma secara sistematis yang sesuai dengan minat dan kebutuhan siswa.”

Mutu sekolah dapat terlihat dari pengolahan sumber daya disekolah yang sesuai dan yang efektif. Dengan pengelolaan yang baik disekolah terlebih bagi sumber daya sehingga akan meningkatkan mutu dari sekolah tersebut. Sekolah yang berkualitas adalah hasil dari sistem manajemen yang baik bagi sumber daya yang ada disekolah (Fadila, Lutfiani, Ramadiani, & Veronika, 2020, p. 87). Menurut Firdaus dalam (Bahri, 2022, p. 48), manajemen pada mutu pendidikan adalah metode untuk

meningkatkan kegiatan dalam pendidikan yang menggunakan sumber daya demi memuaskan pelanggan. Dengan kata lain, lembaga pendidikan akan mengembangkan sistem sekolah sehingga dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa mereka dapat memberikan pelayanan yang berkualitas baik dari segi produk jasa, terutama dari segi pelayanan. Dalam peningkatan mutu pendidikan dilakukan program pelatihan demi mengembangkan kualitas sumber daya manusia disekolah, difasilitasi dengan pelatihan oleh kelompok dari masing-masing “guru mata pelajaran” yang dilakukan rutin, diikuti lokakarya serta seminar/webinar mengenai metode pembelajaran yang kreatif, inovatif, serta menyenangkan. Pihak sekolah juga melakukan pembinaan mandiri di sekolah dengan mengundang narasumber orang-orang yang ahli di bidangnya. Kepala sekolah juga melaksanakan pengawasan terprogram terhadap karyawan mengenai pencapaian tujuan pendidikan yang direncanakan. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dikembangkan lebih lanjut untuk mengakomodasi perkembangan zaman dan kemajuan teknologi untuk menciptakan pendidikan yang lebih efektif dan efisien merencanakan program melalui langkah-langkah dan strategi yang sejalan dengan arus kebutuhan. Kepala sekolah, guru, dan staf sekolah dapat dilibatkan dalam berbagai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, baik yang dilakukan oleh pemerintah daerah, pemerintah pusat, atau kegiatan mandiri yang diselenggarakan oleh badan tersebut. Kepala sekolah harus memiliki kebijakan yang

terkait dengan modal manusia harus didukung, saling membantu, saling melengkapi, dan bermanfaat bagi kedua belah pihak sehingga tercapai tujuan dan manfaat pelatihan dan pengembangan SDM setidaknya dapat dirasakan oleh semua kalangan.

KESIMPULAN

Peranan manajemen bagi sumber daya dibidang pendidikan mempengaruhi kualitas dari lembaga pendidikan tersebut. Manajemen disekolah dapat dimulai dari pengorganisasi pendidik, tenaga pendidik sampai kepada peserta didik. Peningkatan sumber daya bagi pendidik dapat dilakukan dengan memberi pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dalam proses pembelajaran. Sementara bagi tenaga kependidikan agar memudahkan operasional sekolah dapat diberikan pelatihan berupa hal-hal yang akan menunjang kinerja. Sementara bagi peserta didik peningkatan hasil belajar adalah hal yang akan dinilai sebagai acuan dari baik atau buruknya kualitas pendidikan disekolah tersebut. Maka dengan itu haruslah ada metode untuk mengatasi manajerial dari sumber daya manusia yang tidak efektif disuatu organisasi. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan pengaturan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menggunakan cara digitalisasi SDM. Lembaga pendidikan harus mengembangkan sistem mutunya, sehingga dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa mereka dapat menghadirkan dan memberikan sesuatu yang berkualitas baik dari segi produk jasa, terutama dari segi pelayanan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan setiap lembaga pendidikan atau sekolah dapat memperbaiki kualitas pendidikan yang terdapat pada lembaga masing-masing. Maka dari uraian yang dituliskan yang menjadi fokus utama dalam penelitian yang diambil bahwa manajemen yang ada disekolah masih banyak yang belum terorganisasi dengan baik. Termasuk kualitas pendidik yang tidak linear dengan minat. Setelah adanya penelitian ini, dapat diketahui bahwa kualitas pendidikan akan dipengaruhi oleh suatu manajemen sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi.

Selanjutnya bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti lebih lanjut mengenai hal-hal yang menjadi kendala serta upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi sekolah dalam mengatasi manajemen sumber daya manusia yang masih buruk sehingga akan berimbas pada mutu pendidikan.

SARAN

Keberhasilan mutu dan kualitas sekolah ada pada manajemen yang dilaksanakan. Manajemen sekolah erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang ada disekolah baik pendidik, tenaga pendidik dan juga peserta didik. Maka dari itu saran yang dapat diberikan yaitu manajemen yang dilaksanakan oleh sekolah harus dapat berjalan dengan baik, kepala sekolah sebagai kepala manajemen baiklah dapat mengkoordinir dan mengorganisasikan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan mutu dari sekolah

yang dipimpinnya beserta sumber daya didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1–16. Retrieved from <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa>
- Akilah, F. (2018). MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG PENDIDIKAN: MANIFESTASI DAN IMPLEMENTASI. *Didaktika Jurnal Kependidikan, Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone*, 11(1), 81–94.
- Aliyyah, Rusmiati, R., Widyasari, Mulyadi, Ulfah, D., & Wahyuni, Sri Rahmah, S. (2019). GURU BERPRESTASI SUMBER DAYA MANUSIA PENGEMBANG MUTU PENDIDIKAN INDONESIA. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(2), 157–165.
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Aryadi, D., Margarita, S., & Rohimah. (2021). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Pendidikan Anak Bunayya*, 7(2), 87–100.
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43–56.
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). ANALISIS MANAJEMEN SDM DALAM MENGEMBANGKAN STRATEGI

- PEMBELAJARAN DI ERA NEW NORMAL. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- Dewi, R. (2020). PENGARUH PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR. *ELEMENTARY Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279–294.
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., & Veronika, N. (2020). Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81–88.
- Hamadamin, H. H. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability : The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20), 1–19.
- Jamrizal. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488.
- Madani, R. A. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100–109. <https://doi.org/10.5539/hes.v9n1p100>
- Mariana, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(20), 10228–10233.
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Patilima, S. (2021). Sekolah penggerak sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR “Merdeka Belajar dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0* (pp. 228–236).
- Plessis, P. (2019). Teachers for rural schools – a challenge for South Africa. *South African Journal of Education*, 39(September), 1–9.
- Putra, A., & Milenia, I. F. (2021). Systematic Literature Review : Media Komik dalam Pembelajaran Matematika. *MATHEMA JOURNAL E- ISSN 2686-5823*, 3(1), 30–43.
- Riadi, S., & Hakim, M. (2020). Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(1), 11–14.
- Ridwan, M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Reviewpada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 02(1), 42–51.
- Saifullah. (2020). DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- ShaturaeV, J. (2021). A Comparative Analysis of Public Education System of Indonesia and Uzbekistan. In *Bioscience Biotechnology Research Communications* (Vol. 14, pp. 89–92). <https://doi.org/10.21786/bbrc/14.5/26>
- Sumirah, Jamrizal, Surayya, E., & Fitriani, S. (2023). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA

- MANUSIA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU AL-FATIH. *Jurnal Literasiologi*, 9(2), 116–125.
- Sutiawan, S., Fauzan, A., Alam Lampung, S., Selatan, L., Kunci, K., & Sumber Daya Manusia, pengembangan. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Alam Lampung. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 39–49. Retrieved from <http://103.88.229.8/index.php/idaroh/article/view/8806>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiwi, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 747–752.
- Zeebaree, S. R. M., Shukur, H. M., & Hussan, B. K. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations : A review. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 7(2), 660–669.