

Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Sekolah di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo

¹Regita Amaliaa fatkhan, ²Muhammad Yusron Maulana El-Yunusi

^{1,2}Universitas Sunan Giri Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

regitaamalia14@gmail.com, yusronmaulana@unsuri.ac.id

Sections Info

Article history:

Keywords:

*management policy,
human resources,
organizational
performance*

ABSTRACT

The purpose of this study is to document and showcase the ways in which MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo's school organizations have benefited from human resource management strategies by enhancing their performance in areas such as planning, recruiting, and selection. Observation and interviews are the main methods of data gathering in this qualitative study. Human resource management at MI Ma'arif Sentul is carried out by the head of the department through annual supervision evaluations and the implementation of HR planning programs pertaining to policies for recruiting honorary staff, according to the research. The effectiveness of school organizations is greatly enhanced by schools, which offer salaries and transfers for personnel.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendokumentasikan dan menunjukkan bagaimana organisasi sekolah MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo memperoleh manfaat dari strategi manajemen sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja mereka di berbagai bidang seperti perencanaan, perekrutan, dan seleksi. Observasi dan wawancara merupakan metode utama pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini. Pengelolaan sumber daya manusia di MI Ma'arif Sentul dilakukan oleh kepala departemen melalui evaluasi pengawasan tahunan dan pelaksanaan program perencanaan SDM terkait dengan kebijakan perekrutan tenaga honorer, berdasarkan penelitian. Efektivitas organisasi sekolah sangat ditingkatkan oleh sekolah, yang menawarkan gaji dan transfer personel.

Kata kunci:

*kebijakan Manajemen,
Sumber Daya Manusia,
Kinerja Organisasi*

A. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia adalah rajanya. Kehadiran sumber daya manusia di dalamnya sangat menentukan bagi organisasi dalam menjalankan fungsinya. Keberhasilan operasional di berbagai bidang pertumbuhan fisik dan non fisik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sebagai penyelenggara pendidikan formal, sekolah mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah dipercayakan oleh masyarakat dengan tanggung jawab mendidik generasi masa depan agar dapat berkembang di pasar global, yang dengan cepat mempengaruhi banyak aspek kehidupan sosial. Guna menjamin anak bangsa menjadi orang dewasa yang berkemampuan, maka perlu upaya konsisten dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kesiapan sumber daya manusia

mengikuti pendidikan menjadi salah satu penentu mutu pendidikan yang diselenggarakan.¹

Manajemen sumber daya manusia tentu saja mempertimbangkan hal ini ketika menyusun kebijakan, karena persyaratan sumber daya manusia yang unggul sangat bervariasi berdasarkan jenis lembaga pendidikan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam bidang ini. Untuk membantu institusi pendidikan berfungsi lebih baik, MSDM harus mampu menilai kebutuhan mereka dan mengembangkan kebijakan yang sesuai. Scouting, screening, training, rewarding, dan assesment merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, yaitu kebijakan dan praktik identifikasi komponen manusia atau sumber daya manusia dalam manajemen jabatan. Manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli paling baik dipahami dari segi tugas yang dilakukan.²

Di lembaga pendidikan, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berpotensi meningkatkan signifikansi kinerja organisasi. Untuk mengevaluasi peningkatan nilai kinerja organisasi yang berdampak pada efektivitas lembaga pendidikan, berbagai kebijakan MSDM dapat dilakukan. Dalam studi ini, peneliti akan mengkaji tiga kebijakan: kebijakan rekrutmen/seleksi, kebijakan pelatihan dan pengembangan, dan keduanya. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan tingkat keterampilan pegawai guna meningkatkan kinerja organisasi. Kebijakan rekrutmen dan seleksi guru dapat menjamin bahwa proses tersebut dilakukan secara menyeluruh untuk menemukan individu yang kompeten dan memenuhi tuntutan sekolah.

Output pendidikan dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah kinerja organisasi. Landasan kinerja organisasi adalah kinerja individu. Memahami perilaku pribadi sangat penting bagi seorang pemimpin. Agar sebuah organisasi berhasil, pemimpin perlu memiliki pemahaman menyeluruh tentang sifat dan perilaku bawahannya. Mereka juga harus mampu memaksimalkan potensi dan tenaga setiap bawahannya dalam setiap tugas. Dalam Nunuk Adiarni (1996; 13), Gibson dkk. menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang harus dipertimbangkan ketika menganalisis perilaku individu dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi: (1) karakteristik individu, yang tidak dapat diabaikan oleh seorang manajer untuk memperoleh dan bertindak atas nama dirinya sendiri dan bawahannya; (2) motivasi individu, karena kemampuan individu dalam berinteraksi dengan orang lain menentukan kinerja organisasi; dan (3) remunerasi dan penghargaan, karena organisasi dapat menggunakan remunerasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja di organisasi pendidikan mendapat perhatian lebih besar dalam penelitian ini dibandingkan keberhasilan organisasi.

Penelitian tentang implementasi kebijakan manajemen Sumber daya manusia dan dampaknya pada kinerja organisasi di sekolah menjadi sangat relevan dan penting. Dengan menyoroti elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja organisasi di sekolah, penelitian ini dapat membantu lembaga pendidikan dalam merumuskan strategi sumber daya manusia. Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat memanfaatkan penelitian ini untuk memecahkan permasalahan terkait implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia di sekolah.

Setelah memberikan gambaran singkat, peneliti berencana untuk mengkaji bagaimana kebijakan sumber daya manusia diterapkan dan bagaimana hal ini meningkatkan kinerja organisasi sekolah di MI. Sentul Ma'arif Tanggulangin Sidoarjo.

A. LANDASAN TEORI

¹ Sugeng Prayoga and Safrida Yuniati, "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Mataram," *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2019): 54, <https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>.

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, revisi (Bandar Lampung: PT Refika Aditama, 2016).

Menurut James E. Anderson (Islamy, 2000), kebijakan adalah serangkaian langkah dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mengatasi suatu masalah tertentu. Sementara itu, Amara Gianttaya menegaskan bahwa kebijaksanaan adalah suatu cara dan rencana yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai HRM, adalah subbidang manajemen organisasi yang berkaitan dengan manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, memelihara, dan memaksimalkan sumber daya manusia suatu organisasi dan individu untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Meskipun sama-sama fokus pada manusia, manajemen sumber daya manusia, manajemen personalia, dan manajemen tenaga kerja semuanya memiliki pendekatan uniknya masing-masing.³

Kinerja organisasi merupakan konsekuensi akhir dari tindakan orang-orang yang membentuk suatu organisasi. Ini adalah ukuran seberapa jauh suatu organisasi dapat melangkah dan seberapa sukses organisasi tersebut. Definisi alternatif kinerja adalah hasil akhir dari suatu prosedur yang dilakukan oleh setiap insan perusahaan secara proporsional dengan sumber daya yang telah dimanfaatkan. Selain itu, kinerja adalah hasil akhir dari tujuan organisasi tertentu yang dicapai melalui pelaksanaan prosedur tertentu. Ketika orang-orang di sebuah perusahaan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, saat itulah kinerja benar-benar bersinar. Dengan kata lain, kinerja organisasi adalah sejauh mana suatu organisasi mampu melaksanakan seluruh tanggung jawab yang ditetapkan untuk mencapai maksud, visi, dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hasil atau tujuan, kinerja organisasi memberikan tekanan pada sumber daya dan proses implementasi juga.⁴

B. METODE PENELITIAN

Metode analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan dan merangkum data lapangan yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan temuan penelitian dan memberikan gambaran luas tentang penelitian tersebut. Wawancara dan observasi digunakan sebagai metode pengumpulan data.⁵ Penelitian ini dilakukan di MI Ma'arif di desa Sentul Tanggulangin, Sidoarjo.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Laporan ini memberikan sinopsis penelitian mengenai pengaruh kebijakan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sekolah MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo. Penelitian ini mengandalkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009), MSDM mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: mengelola, memimpin, mengawasi, dan mengorganisasikan.

Salah satu jenis aktivitas manajemen yang melibatkan penggunaan, pengembangan, evaluasi, dan kompensasi orang sebagai anggota individu bisnis atau organisasi disebut manajemen sumber daya manusia, atau HRM. Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengatur setiap aspek pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran merupakan proses atau upaya yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan.⁶

MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo merupakan sekolah yang berperan besar dalam

³ Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: kencana, 2009).

⁴ Heri Nugrah, "BAB II Tinjauan Pustaka - Kinerja Organisasi," 2001, 33–53, <https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/535/jbptunikompp-gdl-herinugrah-26743-6-babii.pdf>.

⁵ A Adriani, E Jamaluddin, and N S Rida, "Analisis Kebijakan Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5 (2020): 1–5.

⁶ sadili samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV PUSTAKA SETIA, 2006).

melahirkan generasi baru manusia yang cerdas dan bermoral. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Analisis pengelolaan SDM yang diterapkan di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo berikut ini berdasarkan observasi, wawancara guru dan kepala sekolah, serta dokumentasi.

1.) Perencanaan Pembinaan Sumber Daya Manusia

Proses menghasilkan rencana atau program kegiatan disebut perencanaan. Tujuan selalu terhubung dengan strategi. Kita bisa lebih mengetahui apa yang harus dilakukan ketika kita membuat rencana. Pembuatan rencana memerlukan waktu dan tidak dapat dilakukan dengan cepat.⁷ Kepala Sekolah MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo membuat kurikulum dan memberikan bimbingan kepada guru dalam memilih bahan ajar yang disesuaikan dengan kalender akademik dalam rangka menyelenggarakan pelatihan SDM. Rencana program pembelajaran, program mingguan, program semester, dan program tahunan semuanya merinci proses ini. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa perencanaan ini telah diterapkan dengan baik dan membantu kelancaran proses belajar mengajar.

2.) Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Samsudin (2006) menyatakan bahwa rekrutmen adalah prosedur dimana suatu perusahaan mencari, memposisikan, mengundang, dan pada akhirnya memutuskan sekelompok kandidat, baik di dalam maupun di luar organisasi, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam perencanaan SDM untuk menjadi karyawan masa depan. Proses ini dapat terjadi di semua tempat yang berbeda. Proses rekrutmen di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo sangat selektif, dengan fokus pada kualitas calon guru. Kepala sekolah menyatakan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas rekrutmen tenaga pendidik. Observasi menunjukkan bahwa guru melibatkan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler melalui metode tanya jawab dan praktik langsung, yang membantu siswa memahami materi secara lebih mendalam dan mengembangkan bakat mereka.

3.) Seleksi Sumber Daya Guru

Untuk tujuan mengisi peran atau posisi tertentu, seleksi mengacu pada proses mengidentifikasi dan memilih individu dari sekelompok kandidat yang paling cocok atau kompeten untuk mengisi posisi tersebut.⁸ seleksi calon guru dilakukan secara teliti. Kepala sekolah menjelaskan bahwa, untuk memastikan guru bekerja sama dengan baik, saya melakukan pendekatan personal dan memantau langsung kinerja mereka, serta mengadakan rapat koordinasi bulanan. Proses seleksi ini membantu memastikan bahwa guru-guru menjalankan tugas mereka sesuai arahan dan berkontribusi dalam pengembangan sekolah, meskipun frekuensi pengarahan bisa lebih intens.

4.) Penempatan Sumber Daya Manusia

Penempatan guru di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo dilakukan melalui pemantauan langsung ke kelas. Meskipun demikian, pemantauan ini sebaiknya dilakukan secara rutin dan mencakup semua guru untuk memastikan kualitas pengajaran yang konsisten.

5.) Penampilan dan Penilaian Kerja Sumber Daya Manusia

Untuk menilai kinerja guru, MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo melakukan pembinaan melalui pelatihan dan workshop. Dengan mengikuti pelatihan dan workshop, diharapkan guru-guru dapat terus mengembangkan diri dan memberikan pengajaran yang lebih baik, sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

⁷ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, 1st ed. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).

⁸ Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Implementasi manajemen SDM di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo dilakukan melalui perencanaan yang matang, rekrutmen dan seleksi yang ketat, penempatan yang tepat, serta penilaian kerja yang berkelanjutan. Melalui program-program ini, sekolah berusaha memastikan bahwa semua tenaga pendidik memiliki kompetensi tinggi dan dapat berkontribusi secara maksimal dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Dengan pendekatan ini, MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo dapat terus berkembang menjadi institusi pendidikan yang unggul dan menjadi panutan bagi sekolah-sekolah lainnya.

Dalam perencanaan program pembelajaran, kepala sekolah MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo merencanakan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan aturan pemerintah dan mengkoordinasikan kegiatan manajemen SDM. Pembelajaran akan direncanakan oleh instruktur sesuai dengan kalender pendidikan yang berlaku sekarang, yang ditentukan oleh keputusan. Soekidjo Notoatmojo (2005) mengakui pentingnya perencanaan SDM sebagai alat manajemen. Hal ini karena untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan kepastian bahwa orang-orang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo, sistem rekrutmen sumber daya manusia dirancang sedemikian rupa sehingga memungkinkan guru dan staf bekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Untuk menjamin tenaga pengajar pendidikan mampu diberikan tanggung jawab tambahan dalam pengembangan kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bidang kompetensinya, maka rekrutmen dilakukan dengan memperhatikan latar belakang sejarah guru pendidikan. Abdurrahmat Fatoni (2010) mengemukakan bahwa manajemen SDM yang baik ditujukan untuk meningkatkan kontribusi pekerja dalam organisasi menuju pencapaian tujuan organisasi. Pengorganisasian SDM dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja.

Proses seleksi guru di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo dilakukan melalui rapat koordinasi bulanan yang memberikan arahan dan pemahaman tentang kondisi sekolah. Kepala sekolah bertugas memberikan arahan terkait tugas yang harus diselesaikan, mata pelajaran yang sedang ditempuh, dan pengenalan kurikulum. Penting untuk memilih personel sedemikian rupa sehingga mereka dapat berkolaborasi satu sama lain, beroperasi secara efektif dan efisien, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan mendelegasikan tugas kepada bawahan dan memastikan bahwa tugas tersebut diselesaikan dengan sukses, pemimpin mampu memberikan arahan.

Di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo, proses penempatan guru dilakukan melalui pelaksanaan kunjungan kelas yang diawasi. Untuk tujuan mengkaji teknik pengajaran dan melakukan percakapan dengan instruktur yang berkepentingan, kepala sekolah mengunjungi ruang kelas. Menurut Notoatmodjo (2005), penempatan adalah suatu tindakan yang memungkinkan organisasi diorganisasikan sedemikian rupa sehingga beroperasi sesuai dengan rencana. Tujuan pengawasan adalah untuk menyelidiki dan mengidentifikasi potensi pemecahan permasalahan yang mungkin timbul, yang kemudian dapat berdampak pada proses perencanaan pengelolaan selanjutnya. Untuk mengetahui kekurangan atau kesalahan yang mungkin terjadi maka dilakukan evaluasi. Hal ini memungkinkan adanya koreksi terhadap permasalahan ini di masa depan.

Dalam rangka evaluasi kerja sumber daya manusia yang dilakukan di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo, dilakukan pelatihan dan seminar yang dijadwalkan untuk para instruktur. Para pendidik akan mempunyai kesempatan untuk belajar lebih banyak dan berkembang secara profesional melalui pelatihan dan lokakarya ini, yang diharapkan dapat menghasilkan pembelajaran siswa yang lebih baik. Heidjarachman Ranupandojo (1986) menyatakan bahwa penilaian kinerja dan kerja dimaksudkan untuk membantu hal-hal seperti menemukan kualitas dan kuantitas tenaga kerja, menyaring pelamar, mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, dan memastikan setiap orang mendapatkan pelatihan yang tepat untuk melakukan pekerjaannya.

engan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo telah menerapkan manajemen SDM yang baik melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, serta penilaian dan pengembangan guru secara berkelanjutan. Upaya ini diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

D. KESIMPULAN

Implementasi MSDM di MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo meliputi perencanaan yang matang, rekrutmen dan seleksi yang ketat, penempatan yang tepat, serta penilaian kerja yang berkelanjutan. Berdasarkan temuan penelitian lapangan tentang efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi di Sekolah MI Ma'arif Sentul Tanggulangin Sidoarjo, disimpulkan bahwa kebijakan SDM telah diterapkan di sekolah tersebut. Rumusan masalah yang disajikan memandu pengembangan hasil ini. secara memuaskan, dibuktikan dengan tata cara perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi personel.

E. REFERENSI

- Adriani, A, E Jamaluddin, and N S Rida. "Analisis Kebijakan Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5 (2020): 1–5.
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Burhanuddin, Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Haromain. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 1(2), 136–149.
- Hasibuan, M. S.P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2008). *Kesehatan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Kesmas, 2(5), 1.
- Nugrah, Heri. "BAB II Tinjauan Pustaka - Kinerja Organisasi," 2001, 33–53. <https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/535/jbptunikompp-gdl-herinugrah-26743-6-babii.pdf>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Prayoga, Sugeng, and Safrida Yuniati. "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Mataram." *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2019): 54. <https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>.
- Ranupandojo, H. (1986). *Peranan Manajemen Dalam Pembangunan Ekonomi*. *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 1(1), 73–86.
- Sadili samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV PUSTAKA SETIA, 2006.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Revisi. Bandar Lampung: PT Refika Aditama, 2016.
- Soetrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana, 2009.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. I, Cet. VIII, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winarti, E. (2018). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Tarbiyatuna*, Volume 3 Nomor 1 hal. 1–26.