



## Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuwah Banjarmasin

Ria Susanti

STAI Rasyidiyah Khalidiyah Amuntai

[zahrahilwa2@gmail.com](mailto:zahrahilwa2@gmail.com)

**Abstract:** The important issue faced by the Indonesian people today is the quality of human resources and the quality of education. One of the most crucial factors in improving the quality of education is the availability of professional teachers who are able to carry out the task of learning with full responsibility and should be able to change attitudes and behavior in order to improve the quality of its performance in teaching. From the above thinking, then this study aims to describe the planning, organizing, implementing, and monitoring changes in human resources in improving teacher performance in SDIT Ukhuwah Banjarmasin. The type of this research is field research under qualitative approach. The subject of the study was the school leaders/ principal of SDIT Ukhuwah Banjarmasin while the object was the change management of teacher resources in SDIT Ukhuwah Banjarmasin in improving their performance in teaching. Data were collected using interviews, observations, and documentation. The results of the research are (1) planning; the planning is handled by the foundation board, especially the director of education operation and foundation quality controller, principal and vice principal every year, the form of activities such as training, coaching, Micro teaching, KKG, and MGMP; (2) organizing; division of labor based on personal expertise, grouping work using the term "coordinator", who participated in this activity is the entire board of SDIT Ukhuwah Foundation Banjarmasin; (3) implementing; ranging from teacher recruitment and selection planning, contract signing contracts, participating in in-service training for 3 months as the initial stage of change program for new teachers, and giving improvement of job satisfaction such as reward; and (4) monitoring; carried out by the principal with his staff.

**Keywords:** management, human resource changes, improving, teacher performance

### A. Pendahuluan

Kehidupan adalah sesuatu proses yang dinamis dan inovatif, artinya selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu, dari zaman ke zaman, dan dari generasi ke generasi yang satu ke yang satu ke generasi yang berikutnya. Karena itu setiap orang harus memiliki semangat untuk melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup. Sebagaimana Allah swt telah berfirman dalam Q.S. ar-Ra'd/13: 11 berikut:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ...

Ayat di atas menjelaskan bahwa Dia tidak akan mengubah kemunduran suatu kaum sehingga mereka berusaha mengubah kemunduran tersebut menjadi kemajuan. Jadi, ayat tersebut bisa menjadi *driving force* bagi setiap orang dalam melakukan perubahan menuju perbaikan untuk melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup.

Masyarakat yang tersisih dan terbelakang tidak akan terjadi apabila bersama mereka berdiri lembaga pendidikan/sekolah yang di dalamnya ada sumber daya pengajar/guru yang berkualitas, bermutu tinggi, serta selalu mau dan berusaha meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau guru. Karena persoalan penting yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia sekarang adalah kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan.

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab dan harus mampu merubah sikap dan perilakunya demi peningkatan mutu dan kinerjanya dalam mengajar karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dan berhubungan langsung dengan siswa dalam pendidikan.

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin (Isjoni, 2009: 23). Guru juga sebagai komponen mikro penentu dominan mutu pendidikan haruslah bermutu dan berkinerja baik dalam era globalisasi dengan berusaha menguasai berbagai teknologi dan komunikasi. Karena salah satu aspek yang mengalami perubahan dahsyat dalam era globalisasi adalah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta transportasi yang membuat dunia ini semakin terasa sempit (Hadis & Nurhayati, 2010: 4).

Guru harus mampu menggunakan metode dan pendekatan serta penggunaan sarana dan prasarana yang tepat agar proses belajar mengajar menjadi menarik dan menyenangkan. Memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi peserta didik untuk beraktivitas dan terlibat aktif sepanjang proses pembelajaran. Hingga ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik dapat tumbuh berkembang secara maksimal dan bersamaan tanpa mengalami pengkerdilan (Saifulloh & Darwis, 2020: 286).

Oleh karena itu, guru harus mampu merubah dirinya baik itu dari segi sikap dan perilaku maupun perubahan yang berkaitan dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta transportasi yang akan meningkatkan mutu kinerja mereka dalam mengajar. Karena di tangan para guru lah penentu masa depan generasi muda suatu bangsa.

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek paling utama dalam perubahan. Karena manusia adalah sumber agen perubahan paling mendasar, dia sebagai penggerak dan dia juga sebagai penerima dampak dari perubahan tersebut. Semakin banyak SDM yang dikelola maka semakin sulit dalam mengaturnya karena masing-masing individu mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan kemahiran dalam menggerakkan anggota organisasinya. Di sekolah, SDM yang dimaksud dalam manajemen perubahan adalah kepala sekolah dan guru-guru. Kepala sekolah sebagai penggerak guru-guru untuk perubahan, sedangkan guru-guru sebagai pelaku perubahan.

Sekolah Dasar Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin adalah sekolah yang berstandar Nasional (SD-SN) dan berstatus swasta. Sekolah ini merupakan sekolah dasar unggulan/favorit yang terakreditasi A. Visi SDIT Ukhuwah adalah meluluskan siswa-siswi yang berakhlak, berprestasi, mandiri dan berwawasan lingkungan. Sedangkan Misi SDIT Ukhuwah adalah: menjadi lembaga pendidikan berbasis dakwah, menjadi lembaga pendidikan percontohn, dan menjadi lembaga

pendidikan yang berwawasan lingkungan. Tujuan SDIT Ukhuwah adalah Meluluskan siswa siswi dengan profil (*Quality Assurance*) sebagai berikut:

- |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. Shalat dengan kesadaran     | 8. Memiliki kemampuan          |
| 2. Berbakti kepada orang tua   | komunikasi yang baik           |
| 3. Perilaku social baik        | 9. Disiplin                    |
| 4. Tartil baca Alquran         | 10. Memiliki budaya bersih     |
| 5. Hafal Juz 30                | 11. Senang membaca             |
| 6. Nilai 5 bidang studi tuntas | 12. Percaya diri               |
| 7. Memiliki kemampuan          | 13. Peduli terhadap lingkungan |
| membaca efektif                | 14. Peduli terhadap alam       |

Setiap tahun ajaran baru sekolah ini selalu menerima sumber daya pengajar yang baru atau guru baru, namun faktanya kinerja guru-guru tersebut sebagai pendidik sangat memuaskan, mereka sangat cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka yang baru. Hal ini terbukti dengan terus bertambahnya minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke SDIT Ukhuwah Banjarmasin dan fenomena ini juga menjadi bukti bahwa masyarakat sangat percaya kepada guru-guru di sana dan menitipkan anaknya kepada mereka untuk dibimbing dan dibina dengan sebaik-baiknya. Fenomena ini juga menjadi bukti bahwa kepala sekolah SDIT Ukhuwah Banjarmasin beserta para pengurus Yayasan Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin berhasil dalam merancang manajemen perubahan pada aspek sumber daya pengajar/guru di SDIT Ukhuwah Banjarmasin.

Kumpulan dari paparan, fenomena, dan realitas tersebut di atas maka untuk mengetahui gambaran secara lebih dalam bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen perubahan sumber daya manusia (SDM) di SDIT Ukhuwah Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja guru di sana, yang meliputi: perencanaan perubahan SDM, setelah itu pengorganisasian, pelaksanaan, sampai pengawasannya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: "*Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuwah Banjarmasin*".

## B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif (*descriptive research*) yaitu metode penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel. Penelitian deskriptif memiliki langkah-langkah sebagai berikut: perumusan masalah, menentukan jenis informasi yang diperlukan (apakah informasi kuantitatif ataukah kualitatif), menentukan prosedur pengumpulan data, menentukan prosedur pengolahan informasi atau data, dan terakhir menarik kesimpulan penelitian (Trianto, 2010: 197-198).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambar holistik yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informasi secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar ilmiah. Bogdan dan Taylor juga mendefinisikan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2003: 3).

Sumber data atau subyek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah SDIT Ukhuwah Banjarmasin, guru-guru SDIT Ukhuwah Banjarmasin, dan Yayasan Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun analisis data dalam penelitian ini melalui tiga tahapan pengerjaan yaitu data reduction (reduksi data/pengumpulan data), data display (penyajian data), dan data conclusion (penarikan kesimpulan).

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut yaitu administrasi dan pengembangan profesi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Sakban, Nural, & Rifanto, 2019: 93-94).

Terkait dengan judul dan fokus penelitian di sini, maka penulis menghimpun dua teori terkait dengan penelitian pada kali ini, yaitu: pengertian manajemen dan pengertian manajemen perubahan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### **1. Pengertian Manajemen**

Menurut Syaiful Sagala bahwa suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen berasal dari kata "*managio*" yaitu pengurusan atau "*managiare*" atau melatih dalam mengatur langkah-langkah. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Karena itu manajemen merupakan suatu sistem tingkah laku manusia yang kooperatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kepemimpinan yang teratur melalui usaha yang terus menerus dilandasi tindakan yang rasional (Syaiful, 2011: 50).

Kemudian definisi manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien (Arikunto & Yuliana, 2008: 4).

George Terry dalam Wibowo membagi fungsi manajemen dalam empat fungsi yaitu; *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (Wibowo, 2012: 12). *Planning* adalah perencanaan, *organizing* adalah pengorganisasian, *actuating* adalah pelaksanaan, *controlling* adalah pengawasan/pengontrolan.

## 2. Pengertian Manajemen Perubahan dan Sumber Daya Manusia

Perubahan adalah suatu proses yang menjadikan sesuatu/situasi yang berbeda dengan yang sudah ada. Perubahan itu bisa terjadi pada orang, pada struktur, dan teknologi (Nanang, 2006: 39-40). Sedangkan manajemen perubahan adalah suatu proses sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk memengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut (Wibowo, 2012: 241).

Para pelaku perubahan mempunyai pilihan perubahan yang dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu struktur, teknologi, setting fisik, dan orang (Rivai & Mulyadi, 2011: 403). Namun yang akan dibahas pada penelitian ini adalah tentang perubahan orang. Perubahan orang yaitu membantu individu dan kelompok dalam organisasi untuk bekerja sama secara lebih efektif. Perubahan orang mencakup sikap dan perilaku anggota organisasi lewat proses komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah (Rivai & Mulyadi, 2011: 404). Istilah orang di sini dalam dunia manajemen lebih dikenal dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia diartikan sebagai “sumber” dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah “sumber daya manusia” merujuk kepada individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi. Ada sejumlah pakar yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah “manusia yang bersumber daya” dan merupakan “kekuatan” (*power*). Pendapat tersebut benar dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya (Meldona, 2009: 13-15).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan komponen utama bagi keberlangsungan hidupnya. Faktor sarana dan prasarana, sistem, serta bahan merupakan komponen pelengkap terhadap SDM. Semua fasilitas, aset, dan prasarana lainnya tidak dapat berfungsi optimal jika tidak tersedia SDM sebagai “penggerak” dari suatu sistem, di samping komponen lainnya (Wijaya, 2009: 69).

Istilah SDM menjadi populer dalam dunia pendidikan ketika Prof. Wardiman Djojonegoro menjadi menteri pendidikan pada zaman Orde Baru, sebelumnya istilah ini lebih banyak dipakai di dalam dunia bisnis. Kualitas SDM di dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan “roh” dari sekolah. *Soft property* ini menggerakkan sistem kurikulum serta sarana dan prasarana lainnya (*hard property*) sehingga layanan pendidikan dapat terselenggara. Guru dalam proses pembelajaran berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi siswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal dengan mendayagunakan semua sarana pembelajaran yang tersedia serta sistem pembelajaran yang kondusif (Wijaya, 2009: 69).

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa maksud manajemen perubahan SDM (guru) di sini adalah segala kegiatan yang direncanakan oleh manajemen sekolah dalam pembinaan kinerja guru-guru dari awal masuk dan terus berkesinambungan sampai terbentuk sebagai seorang guru profesional. Proses perubahan guru tersebut mencakup perubahan ilmu pengetahuan, sikap dan perilaku mereka terhadap pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka sebagai seorang guru/pengajar yang profesional. Karena tugas guru yang utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa-siswanya.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan di atas dan data yang telah didapatkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, maka hasil penelitian tentang “*Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuwah Banjarmasin*” sebagai berikut:

1. Perencanaan perubahan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru SDIT Ukhuwah Banjarmasin, bertujuan untuk peningkatan kinerja guru-guru di SDIT Ukhuwah Banjarmasin dari sisi kompetensi, kualifikasi, dan kreativitas. Perencanaan ini ditangani oleh pengurus yayasan, khususnya direktur operasional pendidikan dan pengendali mutu yayasan, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Perencanaan ini dirancang setiap tahunnya, merupakan perencanaan jangka pendek. Perencanaan pengembangan untuk peningkatan kinerja khusus guru baru sebagai *pre-service* adalah melalui kegiatan pelatihan/diklat selama tiga bulan, sedangkan untuk guru yang sudah lama mengajar bentuk kegiatan yang direncanakan sebagai *in-service* setiap tahunnya adalah sebagai berikut; *coaching* guru, *micro teaching* guru, kelompok kerja guru (KKG) baik internal paralel kelas atau eksternal dengan sekolah-sekolah lain, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) baik internal maupun eksternal, rapat-rapat korjen/koor. bidang studi dengan manajemen, rapat-rapat wali kelas dengan manajemen, pendidikan guru seperti kuliah S1 dan kuliah S2, mengirim guru-guru mengikuti seminar, workshop dan pelatihan/diklat di dalam maupun di luar sekolah, serta kegiatan *liqo* atau *halaqah*.
2. Pengorganisasian kegiatan perubahan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ukhuwah Banjarmasin, yaitu meliputi pembagian kerja, pengelompokan pekerjaan, dan orang-orang yang ikut terlibat dalam kegiatan. Pembagian kerja di SDIT Ukhuwah Banjarmasin khususnya dalam melaksanakan program perubahan sumber daya guru dalam meningkatkan kinerja guru, dibagi berdasarkan bidang keahlian personal sebagaimana struktur keorganisasian SDIT Ukhuwah, sedangkan pengelompokan/pengklasifikasian tugas-tugas keorganisasiannya dengan menggunakan istilah “koordinator” seperti koordinator Alquran, koordinator tahfizh, koordinator jenjang, koordinator sarpras, dan lain-lain. Adapun SDM yang ikut terlibat dalam program kegiatan perubahan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru SDIT Ukhuwah adalah seluruh pengurus yayasan SIT Ukhuwah Banjarmasin, kepala sekolah dan seluruh tim manajemen SDIT Ukhuwah termasuk semua koordinator yang telah ditunjuk oleh kepala sekolah.
3. Pelaksanaan tentang perubahan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ukhuwah Banjarmasin, mulai dari perencanaan rekrutmen dan seleksi guru untuk mendapatkan sumber daya pengajar yang handal. Setelah tandatangan kontrak perjanjian kerja, guru wajib mengikuti pelatihan/diklat selama 3 bulan sebagai *in-service* bagi guru baru dan juga sebagai tahap awal program perubahan, tahap selanjutnya yang juga diperuntukkan bagi guru lama adalah berupa kegiatan *micro teaching*, KKG, rapat-rapat koor. jenjang/bidang studi, seminar/workshop, dan lain-lain. Program kegiatan yang kurang terlaksana adalah kegiatan MGMP karena di SDIT Ukhuwah menggunakan tematik dalam pembelajarannya. Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah SDIT Ukhuwah dalam melaksanakan perubahan adalah dengan pemberian motivasi, pemberian fasilitas/sarana penunjang kerja,

menghindari adanya keterpaksaan dan lebih memberikan fasilitas terkait dengan perubahan tersebut, menjalin komunikasi yang baik kepada guru-guru, pemberian penjelasan tentang pentingnya perubahan, serta pemberian peningkatan kepuasan kerja bagi guru dengan memberikan *reward*/hadiah. Selanjutnya hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah dan guru-gurunya sangat penting, seperti sikap saling menghargai, empati, tulus, saling mempercayai, komitmen tinggi, dan lain sebagainya.

4. Pengawasan perubahan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ukhuwah Banjarmasin. Untuk pengawasan kepala sekolah mengawasi hasil perubahan sumber daya guru tersebut melalui rapat-rapat dengan masing-masing koordinator, supervisi KBM guru, dan *raport* guru akhir tahun ajaran. Pengawasan ini bisa dilakukan langsung oleh kepala sekolah SDIT Ukhuwah Banjarmasin dan bisa juga dilakukan oleh staf-staf sekolah, seperti; Waka. sekolah bidang kurikulum, waka. sekolah bidang kesiswaan, maupun waka. sekolah bidang sarana dan prasarana. Hasil dari pengawasan tersebut nanti akan dilaporkan oleh kepala sekolah kepada yayasan.

#### **D. Kesimpulan/Conclusion (Arial 12pt, Spasi Tunggal)**

Setelah melakukan penelitian tentang “*Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuwah Banjarmasin*”, maka pada kali ini peneliti akan mengambil simpulan dari penelitian ini: bahwa Yayasan SDIT Ukhuwah Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja guru-guru disana yaitu dengan: (1) Merencanakan kegiatan seperti pelatihan, *coaching*, *micro teaching*, KKG, MGMP, rapat korjen/koor. bidang studi/wali dengan manajemen, pendidikan guru kuliah S1&S2, seminar, workshop dan pelatihan di dalam maupun di luar sekolah, serta *liqo/halaqah*. (2) Mengorganisasikan dengan cara pembagian kerja berdasarkan bidang keahlian personal, pengelompokkan kerja menggunakan istilah “koordinator”. (3) Melaksanakan; mulai dari perencanaan rekrutmen dan seleksi guru, tandatangan kontrak perjanjian kerja, mengikuti pelatihan *in-service* selama 3 bulan sebagai tahap awal program perubahan untuk guru baru, setelah itu tahap selanjutnya berupa kegiatan lain. (4) Mengawas; dilakukan oleh kepala sekolah dengan stafnya, melalui rapat-rapat dengan masing-masing koordinator, supervisi KBM guru, dan *raport* guru akhir tahun ajaran.

#### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. & Yuliana, L. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Fatah, Nanang. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Hadis, A & Nurhayati. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Isjoni. (2009). *Guru sebagai Motivator Perubahan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- J. Moleong, Lexi. (2000). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang. UIN-Malang Press.

- Rivai, V. & Mulyadi, M. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Sagala, S. (2011). *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saifulloh, A.M. & Darwis, M. (2020). Manajemen pembelajaran dalam meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di masa pandemi covid- 19. *Bidayatuna*. 03 (02), 286-311
- Sakban, Nural, I., & Rifanto R.. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Juornal of Administration and Educational Management*, 2 (01), 93-104.
- Trianto. (2010). *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Tenaga Kependidikan*. Jakarta. Kencana.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, David. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 08 (12), 69-86.