

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum dan mutu pendidikan tinggi secara spesifik dilihat dari perspektif makro dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan nasional dan rendahnya sumber daya manusia (SDM).¹ Besarnya anggaran pendidikan yang mencapai 20% dari total APBN atau senilai Rp. 419 triliun, harus diakui, tidak berkontribusi signifikan terhadap mutu pendidikan. Data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016. Mutu pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan tergolong memprihatinkan, berada di urutan ke-11 dari 14 negara berkembang di dunia.²

Dalam perspektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan, khususnya dalam kegiatan proses belajar mengajar di kelas, di laboratorium, dan di arena belajar lainnya melalui fasilitas internet, aplikasi metode, strategi, evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang memadai, manajemen

¹ Hadis, Abdul. *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012). h. 1.

² Yunus, Syarif. *Guru atau Kurikulum; Titik Urgen Kualitas Pendidikan Indonesia*. (Blogger, dalam Kumparan, 2 Mei 2018).

pendidikan yang dilaksanakan secara profesional, sumber daya manusia para pendidik yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman, dan profesional.

Begitu juga penting adanya standar nasional pendidikan yang menjadi norma acuan dalam penyelenggaraan pendidikan nasional yang mencakup standar: isi, proses, kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga pendidik, standar sarana-prasarana, standar pengelolaan, pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan).

Dalam perspektif mikro atau tinjauan secara sempit dan khusus, faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru profesional. Oleh karena itu, guru sebagai suatu profesi harus profesional dalam melaksanakan berbagai tugas pendidikan dan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan yang diamanahkan kepadanya.³

Semua organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta memahami pentingnya mutu. Hal ini dapat dilihat dalam mencari sumber daya manusia (SDM) yang baik guna mendukung visi dan misi organisasi tersebut. Dalam suatu lembaga pendidikan pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas agar dapat menghasilkan lulusan yang unggul. Dalam dunia pendidikan konsep mutu berkaitan dengan kompetensi guru, nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi, dukungan dari masyarakat dan orang tua siswa, sumber yang memadai, didukung teknologi yang terkini, dipimpin oleh kepala sekolah yang kuat dan visioner, dan sangat memerhatikan kebutuhan peserta didik.

³ Kartiko, Ari. *Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Bening Pustaka, 2019), h. 42.

Implikasi pentingnya mutu ini membawa pengaruh pada praktik manajemen yang menghasilkan konsep manajemen mutu, yang berusaha meningkatkan kinerja, produktivitas, dan efisiensi. Hal ini hendaknya menjadi agenda lembaga untuk meningkatkan kualitas pendidikan.⁴

Manajemen sangat penting dalam mengelola organisasi, terutama merancang pola pembagian kerja, menetapkan wewenang dan tanggungjawab secara profesional dan proporsional, meningkatkan kedisiplinan pegawai, membangun kesatuan perintah yang tertuang pada visi dan misi organisasi, mengarahkan semua bawahan sebagai bentuk kepedulian dan tanggungjawab kepemimpinan, menerapkan asas profesionalitas kerja, asas keadilan, dan asas tingkatan para pegawai, serta memberikan semangat bekerja sebaik mungkin dan tidak menunda-nunda pekerjaan.⁵

Pengelolaan lembaga pendidikan yang berkualitas memerlukan SDM pendidik dan kependidikan yang kompeten (unggul dan profesional). Hal ini disebabkan akan membina sikap, daya pikir praktis rasional, sadar akan nilai-nilai moral dan agama. Pembinaan aspek pengetahuan, aspek kecakapan, keterampilan (*skill*) nilai-nilai praktis, serta pembinaan jasmani dan rohani.⁶

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan

⁴ *Ibid.*, h. 2.

⁵ Saebeni, Beni Ahmad dan Komaruddin, Koko. *Filsafat Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 7.

⁶ *Ibid.*, h. 6.

penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh lembaga pendidikan dalam usaha mencapai tujuan.

Pengembangan sumber daya manusia berarti segala upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia tersebut menjadi lebih besar, lebih baik, dan lebih berkualitas. Disamping itu, sekaligus sebagai upaya penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dan memenuhi kebutuhan jangka panjang yang terus meningkat, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁷

Agar pelatihan dan pengembangan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kebutuhan; mengumpulkan data untuk menentukan lingkup kerja TNA (*Training Need Analysis*), menyusun uraian tugas menjadi sasaran kerja, mengukur instrumen kemampuan kerja, pengukuran peringkat kemampuan kerja, mengolah data hasil pengukuran lalu ditafsirkan, menentukan peringkat kebutuhan pelatihan.
2. Tujuan pelatihan dan pengembangan; harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan.
3. Materi program; disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan.

⁷ *Ibid.*, h. 138.

4. Prinsip pembelajaran; prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan (*transfer*), dan umpan balik.⁸

Hal pokok lainnya, dalam rangka peningkatan produktivitas kinerja adalah manajemen pribadi seorang guru. Dimana produktivitas diukur dari keberhasilan pendidikan di sekolah (*output*), keberhasilan pembelajaran di sekolah. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di dalam Pasal 10 ayat 1; kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Menurut Syah “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan wewenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak.⁹

Guru merupakan profesi yang mengalami pasang surut dalam percaturan dunia keprofesian. Jika di masa lalu guru dianggap profesi yang mulia dan membanggakan tapi saat ini menjadi profesi yang termarjinalkan. Hal ini terlihat dari sedikitnya generasi penerus yang bercita-cita menjadi seorang guru. Mereka cenderung ingin menjadi dokter, insinyur, pilot sebagai pilihan profesinya di masa depan. Hal ini mungkin disebabkan pandangan

⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h. 246.

⁹ M Rizal Firdousy. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi Sma Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara*. Tesis 2009. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. h. 29.

masyarakat terhadap guru masih sempit dan picik. Suatu pandangan yang umumnya bersifat materialistis, hanya bertendens kepada keduniawian belaka.

Makin tinggi pendidikan guru, makin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diterima oleh anak-anak, dan makin tinggi pula derajat masyarakat. Oleh karena itu, guru harus berkeyakinan dan bangga bahwa ia dapat menjalankan tugas itu. Guru hendaklah berusaha menjalankan tugas kewajiban sebaik-baiknya sehingga dengan demikian masyarakat menginsafi sungguh-sungguh betapa berat dan mulianya pekerjaan guru.¹⁰

Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan siswa untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Didalam kelas guru melaksanakan dua kegiatan pokok yaitu kegiatan mengajar dan kegiatan mengelola kelas. Kegiatan mengajar pada hakikatnya adalah proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada di sekitar siswa, meliputi semua komponen pembelajaran (tujuan, bahan ajar, metode, alat, sumber, evaluasi) diperankan secara optimal guna mencapai tujuan pembelajaran. Sedangkan pengelolaan kelas dimaksudkan untuk menciptakan dan mempertahankan suasana dan kondisi kelas, misalkan memberi penguatan, mengembangkan hubungan guru dengan siswa yang berdampak pada meningkatnya motivasi belajar dan membuat aturan kelompok yang produktif.¹¹

¹⁰ Purwanto, M. Ngalim. *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), h. 138.

¹¹ Syaifurrahman, dan Ujiati, Tri. *Manajemen Dalam Pembelajaran* (Jakarta Barat: PT. Indeks, 2013), h. xii.

Kepribadian yang baik akan tercermin dalam kerja dan produktivitas guru, manajemen kepribadian guru ini diharapkan mewujudkan; komunikasi yang baik, antara guru kepada atasan, teman sejawat, dan siswa, guru dapat menghargai dirinya dan orang lain, guru dapat menjalin komunikasi yang baik terutama kepada atasannya, guru dapat mengatasi konflik dalam lingkungan kerja, lebih kreatif, lebih produktif, lebih ber-etika dalam kondisi apapun, dan lebih kompeten.

Namun untuk mewujudkan itu semua, dapat dilakukan dari kombinasi beberapa faktor, termasuk pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dan pengawasan serta dukungan kepala sekolah dan rekan guru yang lain. Ukuran keberhasilan manajemen pribadi guru dengan tujuan mulia ini adalah menjadi guru teladan, menjadi guru favorit dan menjadi guru yang dicintai oleh atasan, rekan guru, terutama para siswanya.¹²

Untuk itu, dibutuhkan MSDM yang baik, karena manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Peran dan tanggungjawab seorang pimpinan/manajer sangatlah pokok. Dalam kenyataannya, setiap manajer mengambil peranan yang lebih luas untuk menggerakkan organisasi menuju sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Sesuai dengan misinya, sebagaimana pernyataan yang dibuat oleh seorang direktur sebuah perusahaan multinasional tentang “Tanggung Jawab Pokok” dari Direktur Sumber Daya Manusia di Perusahaan.

¹² *Ibid.*, h. 1.

“Misi atau tanggungjawab pokok Direktur Sumber Daya Manusia adalah memastikan bahwa semua bagian dari perusahaan akan mampu merekrut, melatih, mengembangkan. Memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi dalam jumlah yang tepat, setiap saat, pada semua tingkatan dari organisasi, agar perusahaan selalu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang dapat di dayahgunakan untuk merealisasi visi dan misi perusahaan.”¹³

Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, dalam kutipan Purwanto mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management-HRM*) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Banyak yang menyebut konsep MSDM sebagai “praktik-praktik manusia”.¹⁴ Dalam pembahasan mengenai MSDM, manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelolah sumber daya manusia dengan benar dan baik. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah

¹³ *Ibid.*, h. 28.

¹⁴ Purwanto. Modul Perkuliahan *Strategic Human Resource Management : mencapai keunggulan bersaing*. Universitas Mercu Buana, Jakarta. h. 3.

perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting.¹⁵

Proses MSDM meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*) yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹⁶ Umumnya para pakar memasukkan kepemimpinan dalam fungsi manajemen. Yaitu pada fungsi pengarahan atau *directing*. Memang kepemimpinan atau *leadership* tidak dapat dipisahkan dengan manajemen. Dalam manajemen, fungsi *leadership* sangat menentukan.¹⁷ Tentunya untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga secara maksimal, setiap pelaksana tugas manajemen, semuanya harus kompak dan bahu-membahu. Setiap komponen harus paham atas kewajiban dan hak. Kewajiban yang berlaku atas pimpinan dan karyawan.

Di tengah berbagai persoalan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkembang di sekolah, MBI Amanatul Ummah sebagai salah satu madrasah yang tetap berdiri kokoh dengan kualitas lulusan dan prestasi-prestasi yang sudah terbukti baik di taraf nasional maupun internasional. Sekolah ini memadukan dengan baik antara materi ilmu Agama dan ilmu Umum, sehingga lulusan madrasah ini selain berkemampuan tinggi di bidang ilmu umumnya juga mendalam akan pemahaman agamanya.

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 40.

¹⁶ Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, Teguh. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 2.

¹⁷ Hamzah, Muchotob. *Managing By Examples (Sukses Rasul Memanaj Ummah dan Daulah)* (Mojotengah Wonosobo: Narasi Unggul, 2008), h. 5.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam di sekolah bertaraf Internasional dengan memfokuskan pada pengelolaan sumber daya kepegawaian yang ada di sekolah, dengan judul ***“Strategi Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.”***

B. Fokus Masalah

Dengan merujuk kepada latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas. Peneliti mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini, dirumuskan dengan maksud untuk memahami gejala yang kompleks, interaksi sosial yang terjadi, dan kemungkinan ditemukannya hipotesis atau teori baru¹⁸ di lapangan. Adapun rumusan masalahnya:

1. Bagaimana strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dan kependidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet, Mojokerto?
2. Bagaimana hasil strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dan kependidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet, Mojokerto?
3. Faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dan kependidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet, Mojokerto?

¹⁸ *Ibid.*, h. 210.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian diatas, maka tujuan penelitian, secara umum dapat memberikan gambaran mendalam mengenai manajemen kebijakan SDM terhadap pelatihan dan pengembangan serta pribadi guru. Dan secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dan kependidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet, Mojokerto.
2. Untuk menganalisis hasil strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dan kependidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet, Mojokerto.
3. Untuk menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dan kependidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet, Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini baik secara teoritik substantif maupun secara empirik diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritik-subtantif;
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan suatu metode baru manajemen sumber daya manusia di MBI Amanatul Ummah Pacet, Mojokerto melalui strategi-strategi yang akan memberikan dampak bagi kemajuan sekolah terkait.

b. Disamping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan khususnya dalam menggunakan teori-teori ilmu manajemen sumber daya manusia pendidikan.

2. Manfaat secara empirik;

a. Bagi kepala sekolah dan seluruh pengelola sekolah, diharapkan menjadi pertimbangan untuk pengembangan sumber daya manusia untuk kemajuan sekolah tersebut.

b. Bagi peneliti lebih lanjut, agar dapat mengembangkan penelitiannya tentang manajemen SDM dalam perspektif yang berbeda. Sehingga, terdapat berbagai pengkayaan wacana sekaligus hasil temuan di lapangan yang mampu membangun sebuah teori baru.

c. Dapat bermanfaat bagi peserta didik dalam rangka peningkatan pelayanan pendidikan dan pembelajaran.

d. Bagi mahasiswa agar menjadi bahan rujukan dalam pelaksanaan penelitian yang sejenis.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian dilakukan untuk menjelaskan posisi penelitian yang sedang dilaksanakan di antara hasil-hasil penelitian atau buku-buku terdahulu yang bertopik senada. Tujuannya adalah untuk menegaskan kebaruan, orisinalitas, dan urgensi penelitian bagi pengembangan keilmuan terkait. Penulis mencoba mengemukakan beberapa penelitian yang dilakukan terkait pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, diantaranya:

Tabel 1.1
Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Rahmi Pata, tesis, 2017	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar	Pada obyek kajian tentang SDM melalui program pelatihan dan pengembangan.	Pada obyek kajian yaitu penempatan SDM, kompensasi, beban kerja dan kegiatan guru.	Substansi kajian yang mendeskripsikan tentang perencanaan, proses pelaksanaan, hasil dan faktor-faktor dari program pelatihan dan pengembangan serta pribadi guru di Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.
2.	Ika Nur Syafiana, tesis, 2015	Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta. (Analisis Proses Rekrutment Dan Pengembangan Profesionalitas Dosen Dan Tenaga Kependidikan)	Pada obyek kajian tentang Upaya Pengembangan Profesionalitas SDM, faktor-faktor yang mempengaruhi upaya pengembangan profesionalitas pegawai	Pada obyek kajian tentang proses rekrutmen SDM	Substansi kajian yang mendeskripsikan tentang perencanaan, proses pelaksanaan, hasil dan faktor-faktor dari program pelatihan dan pengembangan serta pribadi guru di Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.
3.	Efi Rufaiqoh Muhaimin, 2017	Tesis; Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik & Tenaga Kependidikan Di MAN Sumpiuh	Pada Obyek Kajian tentang pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan	Pada obyek kajian tentang metode pengembangan	Substansi kajian yang mendeskripsikan tentang perencanaan, proses pelaksanaan, hasil dan faktor-faktor dari program pelatihan dan pengembangan serta pribadi guru di Madrasah Bertaraf

		Banyumas & MAN Kroya Cilacap			Internasional Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.
4.	Ahmadi , 2014	Tesis. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Muhammadiyah Kartasura	Pada obyek kajian tentang perencanaan , pengembagan dan peniaian kinerja	Pada obyek kajian tentang pengadaan dan kompensasi	Substansi kajian yang mendeskripsikan tentang perencanaan, proses pelaksanaan, hasil dan faktor-faktor dari program pelatihan dan pengembangan serta pribadi guru di Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.
5.	Suparto, 2016	Jurnal. Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu	Pada obyek kajian tentang pelatihan dan pengembagan tenaga pendidik	Pada obyek kajian tentang penilaian, penunjang kebutuhan mengajar guru	Substansi kajian yang mendeskripsikan tentang perencanaan, proses pelaksanaan, hasil dan faktor-faktor dari program pelatihan dan pengembangan serta pribadi guru di Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

Adapun untuk kejelasan posisi penelitian ini terkait perbedaan dan persamaannya dengan penelitian ataupun tulisan sebelumnya yang setema adalah menguatkan penelitian-penelitian yang sudah ada khususnya berkaitan dengan proses kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM serta manajemen pribadi guru.

F. Definisi Istilah

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci operasional variabel penelitian, sebagai berikut:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

b. Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Dalam konteks MSDM, Pelatihan dan pengembangan menyangkut usaha-usaha yang terencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan sebagaimana yang diharapkan terhadap pekerjaan.

c. Pribadi Guru

Manajemen yang dilakukan terhadap Pribadi Guru/tenaga pendidik, guna mewujudkan guru yang memiliki kepribadian yang baik, berakhlak, berwibawa, arif, menjadi teladan serta kompeten dan produktif.