Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 36176-36183

Pendidikan Dalam Meningkankan Sumber Daya Manusia Di Sma Siger Bandar Lampung

Dian Puspita[1], Miswan Gumanti[2], Rara Marselina Jupon[3],Sariyah Astuti[4]
Institut Bakti Nusantara
Corresponding Author Dian Puspita, E-Mail: diantepuspita@gmail.com

Published: December, 2025

ABSTRAK

Today's education demands effective and efficient human resource management. For communities to effectively manage and conserve the environment and resources, education is crucial. The method used is a systematic literature review and bibliography. The goal is to strengthen schools, especially in human resources. The literature research method, which includes data collection and analysis, is expected to encourage the development of teacher competencies. Furthermore, it is hoped that educators' perspectives and beliefs will continue to develop an ideology (understanding) regarding the importance of competency. Thus, it is hoped that school management will involve human resources in carrying out their functions so that school goals are achieved. In conclusion, recruiting human resources requires strong competencies to improve quality at school.

Abstrat

Keywords: Education, role, human resources

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kaitannya dengan pengelolaan dan pelestarian lingkungan serta sumber daya alam. Pendidikan berupaya mengubah tingkah laku siswa dalam berpikir dan bertindak atau berperilaku laku. Pendidikan juga merupakan suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kemanusiaan yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, penelitian, dan pembelajaran.

Untuk meningkatkan kualitas staf di suatu negara, pendidikan perlu dipertimbangkan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat ditentukan oleh suatu organisasi, baik lembaga maupun bisnis. Pada kenyataannya, SDM adalah individu yang bekerja di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu organisasi.

Sumarsono, Sonny (2003) Menurut Departemen Sumber Daya Manusia, kedua unsur ini merupakan dua hal yang berbeda. Unsur pertama adalah merupakan, juga dikenal sebagai meru- yaitu organisasi atau komoditas yang disediakan dengan tujuan melaksanakan proses manufaktur. Dengan kata lain, SDM adalah evaluasi bisnis yang dijalankan oleh seseorang dalam jangka waktu yang panjang yang telah diselesaikan untuk menyediakan barang atau jasa. Unsur kedua adalah SDM, yang masih berkaitan dengan unsur pertama di mana manusia mampu bekerja dan kemudian menghasilkan suatu produk dari hasil kerjanya. SDM juga merupakan salah satu unsur penting yang harus digunakan untuk mencapai keberhasilan terbesar dari tujuan suatu perusahaan, khususnya dalam organisasi pendidikan Dengan tujuan meningkatkan kualitas SDM yang terdapat di SMA Siger Bandar Lampung, suatu mekanisme yang dapat meningkatkan berbagai unsur manusia dan daya sumber daya harus dikembangkan. Pembelajaran tenaga memiliki pendekatan yang sangat strategis, terutama dalam

mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian siswa. Sistem pendidikan di Lampung dijalankan dengan cara yang mudah dipahami oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, yang menyediakan kewenangan dan corong yang menangani segala permasalahan yang berkaitan dengan pendidikan, kepemudaan, dan olahraga, mulai dari masalah proses teknis, pelaksanaan rencana kerja, koordinasi, program kerja kemahasiswaan, dan bidang pendidikan.

Dalam rangka menghasilkan SDM yang unggul, dengan berpedoman pada arahan seluruh tenaga pendidik dalam sidang komisi yang telah dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru, pengembangan tenaga pendidik pada SMA Siger Bandar Lampung didirikan atas dasar asas demokrasi, nuansa keadilan, dan kesepakatan untuk melaksanakannya secara berkesinambungan.

Salah satu aspek terpenting dari program Mutu Scholarship adalah profesionalisme staf pengajar di SMA Siger Bandar Lampung. Keberlangsungan program tenaga pendidik di SMA Siger Bandar Lampung menunjukkan bahwa tenaga pendidik terus-menerus dievaluasi untuk meningkatkan kompetensi mereka. Mengingat SMA Siger bandar lampung adalah SMA yang baru saja didirikan oleh pemerintah provinsi. Sehingga ,kualitas guru dan staf yang kurang memadai (keterampilan. Motivasi).

SMA Siger adalah sekolah gratis yang didirikan pemerintah Lampung untuk anak-anak yang kurang mampu. Dengan padatnya siswa yang diterima di SMA Siger yang membuat tenaga Sumber daya manusia di sekolah tersebut sangat kurang, karen banyaknya guru yang masih belum berpengalaman dan tidak sesuai jurusan mereka dalam mengajar siswa.

Kejadian yang telah disebutkan sebelumnya akan menunjukkan keahlian tenaga pendidik SMA Siger Bandar Lampung. Dalam situasi ini, perspektif (wawasan) profesionalisme akan ditemukan dalam pola pikir atau konteks sikap pendidik SMA Siger Bandar Lampung. Setiap siswa yang berpartisipasi di SMA Siger Bandar Lampung diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap upaya organisasi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Lebih lanjut, para instruktur di SMA Siger Bandar Lampung harus memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas belajar setiap siswa agar mereka dapat menyelesaikan tugas sekolah sebaik mungkin dan berkesempatan untuk bersaing dengan sekolah-sekolah pesaing. Dalam hal ini sumber daya manusia harus bisa menangani fenomena baru ini, mengingat sumber daya manusia merupakan remote yang menggerakan dan memajukan lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan teknik riset kepustakaan (library research), yang mencakup pengumpulan dan evaluasi literatur terkait untuk menemukan berbagai metode dan pendekatan dalam administrasi SDM di lembaga pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan desk research yang berfokus pada analisis penelitian sebelumnya. Tujuan dari proyek ini adalah untuk mengilustrasikan dan menginterpretasikan konsep dan konsep terkait manajemen SDM melalui pendidikan.

Pada dasarnya terdapat dua jenis sumber informasi asli: teks, artikel jurnal, laporan penelitian, dan disertasi yang membahas manajemen SDM di seluruh dunia pendidikan. Sumber sekunder: artikel yang relevan, rilis dari organisasi pendidikan, dan tulisan dari badan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen dinamis kedudukan (status) adalah peranan (peran). Setelah seseorang memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan kebutuhannya, ia mengambil bagian dalam suatu aktivitas tertentu. Perbedaan antara mengetahui dan peranan mengacu pada kebutuhan akan informasi dan pengembangan. Kedua entitas ini tidak dapat dipisahkan karena yang satu bergantung pada yang lain untuk berfungsi, begitu pula sebaliknya. Pada dasarnya terdapat kedudukan tanpa peranan atau peranan tampa kedudukan. Masing-masing dari kita memiliki macam-macam yang berasal langsung dari aktivitas keberadaannya. Ini pada dasarnya berarti bahwa peranan memengaruhi apa yang diciptakan untuk masyarakat serta kesempatan-kesempatan yang dapat disediakan oleh masyarakat luas.

Manajemen tenaga pendidik adalah proses sistematis dari perencanaan, pengadaan, pembinaan , pengembangan, promosi, mutasi hingga pemberhentian pendidik agar mereka dapat bekerja efektif dan efisien dalam mencpai tujuan pendidikan yang berkualitas, dalam hal ini pengelolaan SDM guru

secara menyeluruh mulai dari rekrutmen hingga pensiun untuk meningkatan mutu pembelajaran disekolah. Tujuannya, mendayagunakan pendidik secara optimal dengan memerhatikan kompetensi dan kualifikasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memastikan ketercapain tujuan sekolah.

Peran guru dan sarana prasana disekolah

1.Perencanaan : terlibat dalam usulan atau perbaikan alat ajar(modul,alat peraga, dan lab) sesuai kebutuhan pembelajaran)

2. Pemanfaatan :menggunakan sarana prasarana (laboratorium, perpustakaan, alat olahraga) secara maksimal dan kreatif untuk memudahkan siswa menyerap materi.

3. Pemeliharaan: menjaga kebersihan, fungsi, dan kondisi alat bantu belajar agar selalu siap pakai.

Menurut Ralph Linton dalam buku Sosiologi Suatu Pengantar karya Soerjono Soekanto dan Budi Sulistyowati, status peranan individu harus berbeda dengan kedudukannya di masyarakat.

Seringkali, peranan berfokus pada fungsionalitas, pengembangan diri, dan sebagai sebuah proses. Tiga hal berikut tercakup dalam peranan ini, yang dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, peranan mencakup norma-norma yang berkaitan dengan status atau kedudukan individu dalam masyarakat luas. Dalam tulisan ini, kata peranan mencakup spektrum luas variabel peranan-peranan yang memengaruhi kehidupan individu dalam masyarakat yang lebih luas.

Kedua: Peranan adalah contoh dari apa yang dapat dilakukan oleh masyarakat luas secara kolektif.

Ketiga: Peranan juga dapat dicirikan sebagai risiko seseorang yang penting untuk mempertahankan kerangka budaya suatu lingkungan.

Berbagai jenis peranan dikategorikan sebagai berikut:

a. Peranan yang diterima berkaitan dengan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau lembaga yang berpusat pada konvensi yang dipatuhi dalam kehidupan sehari-hari.

b. Peranan yang diidealkan meliputi perilaku yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang berpusat pada konsep ideal atau harus dilakukan sesuai dengan spesifikasi suatu sistem.

c. Peranan yang faktual berkaitan dengan perilaku yang dilakukan oleh individu atau kelompok.

Pendidikan adalah praktik kehidupan yang memenuhi kebutuhan setiap orang, terutama mereka yang masih muda, anggota masyarakat penyandang disabilitas, dan individu yang mendapatkan manfaat dari masyarakat. Praktik pendidikan telah berlangsung lama; kegunaannya serupa dengan manusia. Belajar memiliki cakupan yang luas; setiap individu belajar sejak mereka lahir hingga dewasa, dari remaja hingga siapa pun. Pendidikan juga dibutuhkan oleh setiap suku bangsa di seluruh dunia yang memiliki berbagai macam kemajuan, dari yang tertua hingga yang paling modern. Belajar adalah upaya untuk membangun dan mengembangkan lebih lanjut kapasitas manusia, terutama dalam bidang rohani maupun jasmani.

Lebih lanjut, Smelser (1981) menggambarkan organisasi atau komunitas spiritual sebagai komunitas mapan yang terdiri dari orang-orang yang bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan sosial saat ini. Saya katakan kita beruntung hidup dalam masyarakat yang sangat terinstitusionalisasi, atau praktik pranata-pranata. Beberapa contohnya adalah sebagai berikut: pranata pendidikan yang berlandaskan prestise dan peran-peran yang harus dibangun untuk menghubungkan berbagai elemen pengetahuan dan budaya dari generasi ini ke generasi berikutnya.

Dalam masyarakat tradisional, pendidikan merupakan tanggung jawab interpersonal yang biasanya dijalankan oleh keluarga. Dalam masyarakat modern, fungsi pendidikan ini dijalankan oleh organisasi-organisasi khusus yang dibentuk oleh masyarakat, seperti lembaga pendidikan, sekolah agama, universitas, organisasi pendidikan, atau kelompok belajar yang setara. Proses pembentukan lembaga-lembaga ini dapat digambarkan melalui perbedaan struktural yang diperparah oleh kurangnya waktu yang dihabiskan bersama anak-anak mereka serta ketidakmampuan untuk memanfaatkan sumber daya pendidikan yang esensial.

Tujuan pendidikan nasional adalah membina keterampilan dan kemampuan masyarakat bangsa, yang akan membantu mereka dalam aktivitas sehari-hari. Pendidikan juga bertujuan untuk mengembangkan potensi terbesar mereka agar menjadi manusia yang bertakwa dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, cerdas, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis. Dalam rumusan ini, tampak jelas bahwa pendidikan tinggi dimanfaatkan sebagai instrumen untuk

membantu memenuhi kebutuhan masyarakat yang paling mendesak. Setiap kualitas manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa pembelajaran berfungsi sebagai upaya untuk "berperan serta dalam kehidupan manusia." Selain pendidikan informal, pendidikan per lembaga atau praktik pendidikan formal, dan proses pendidikan luar sekolah atau nonformal merupakan berbagai metode atau istilah yang digunakan untuk melaksanakannya.

a. Pengertian Dasar Pembelajaran Informal

Beberapa bagian—1, 13, dan 27—Peraturan No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan lembaga pendidikan informal. Pada kolom 1, secara eksplisit dinyatakan bahwa persekolahan informal melibatkan pendidikan keluarga dan ekologi; pada paragraf 13, dinyatakan bahwa informal, nonformal, formal, campuran, dan saling merupakan bentuk pelatihan. Fakta-fakta berikut ditunjukkan dalam kalimat 27: pertama, persekolahan informal dapat dilakukan oleh kerabat dekat dan terdiri dari praktik persekolahan mandiri; selain itu, hasil dari pengajaran formal berbeda dengan pengajaran resmi dan nonformal setelah anak-anak menyelesaikan pekerjaan akademis mereka sesuai dengan persyaratan pendidikan nasional.

Oleh karena itu, sekolah informal memulai metode sosialisasi pertama dalam upaya menjadikan seseorang manusia yang berperilaku dan berbicara sesuai dengan tuntutan orang-orang di sekitarnya. Mengenai hal ini, Cooley (Johnson, 1981) berpendapat bahwa bahasa dan perilaku manusia sangat umum dalam komunitas Balita melalui interaksi dengan kelompok manusia utama, yang terdiri dari berbagai orang yang memupuk hubungan akrab (tatap muka).

a. Pendidikan Profesional (Per-sekolahan)

Proses sistem pendidikan formal, yang juga disebut pendidikan informal, mencakup tiga jenis pembelajaran formal: dasar, magang, dan tinggi. Ia merupakan elemen penting bagi pembentukan sumber daya manusia (SDM), sehingga paling menarik minat orang lain dan bahkan individu. Sebagaimana dicatat oleh para ilmuwan, lembaga pendidikan formal di Indonesia muncul sekitar 1000 tahun yang lalu, meskipun pendidikan informal dimulai ketika manusia pertama kali tiba di planet ini, sekitar seribu tahun yang lalu (Kroeskamp, 1974). Saat ini terdapat dua jenis perjalanan sekolah di Indonesia: sekolah dasar Islam dan pendidikan model Barat atau sekuler. Mereka yang bekerja di sekolah/lembaga, guru, staf non-guru, dan siswa merupakan empat kelas manusia utama di tingkat sekolah/lembaga.Mungkin elemen yang paling bermasalah dalam praktik ini adalah media yang digunakan untuk pendidikan. Secara keseluruhan, ketersediaan materi ajar bagi pendidikan dan pendidik (terutama di sekolah swasta) masih kurang memadai.

b.L*andasan Sosiologis*

Pendidikan adalah suatu kegiatan bersama orang lain yang berlangsung dalam kerangka interaksi antarmanusia. Alasannya adalah konsekuensi dari fakta sederhana bahwa pendidikan tidak dapat dibedakan dari upaya dan proses pengaruhnya memengaruhi individu yang terlibat di dalamnya. Dalam kalimat sebelumnya, apa yang dilaporkan oleh instruktur dan murid berkaitan dengan dua ciri yang ditunjukkan oleh interaksi mereka dalam lingkungan sosial. Dalam hal ini, ada orang yang memiliki tanggung jawab krusial dalam teknik berkonsentrasi dan mereka yang memiliki tanggung jawab atas perilaku. Oleh karena itu, metode pendidikan terkadang kesulitan membedakan antara siswa yang menjadi pendidik dan individu yang menjadi peserta didik dalam pendekatan parmanen, karena juga dapat berubah dalam tujuan dan kedudukan.

Bidang ini perlu diinterpretasikan dengan pendekatan sosiokultural. Pertama, terdapat banyak hubungan antara sistem pendidikan dan berbagai aspek masyarakat luas, yang meliputi (a) peran lembaga pendidikan dalam Kebudayaan; (b) hubungan sistem pembelajaran dan proses pemerintahan sosial dengan sistem kebijakan akademik; (c) fungsi sistem pendidikan dalam mempertahankan dan meningkatkan struktur dan perkembangan sosial dalam Kebudayaan; (d) hubungan sistem pembelajaran dengan strata sosial atau kerangka status; dan (e) implementasi sistem persekolahan dalam hubungannya dengan ras, masyarakat secara keseluruhan, atau interaksi kelompok-kelompok dalam masyarakat luas.

Kedua, interaksi antara guru dan siswa di sekolah. Rutinitas harian di dalam kelas kontras dengan budaya yang tidak ada di sekolah. Hal ini dapat disebabkan oleh fakta bahwa peserta didik yang bersekolah di lembaga pendidikan mewakili beragam latar belakang sosial, sementara sekolah itu sendiri memiliki sistem kemasyarakatan dan interaksi yang unik. Keadaan di samping akan

mendatangkan berbagai orang dari sisi calon peserta didik serta tidak mampu menjalankan tugas secara bersamaan dengan peserta didiknya.

Ketiga, konsekuensi lingkungan pendidikan terhadap perilaku psikologis. Konsep pengaruh-pengaruh sosialisasi yang berkaitan dengan peserta didik terdiri dari (a) peran guru sosiologis; (b) sifat guru utama; (c) pengaruh guru sosial terhadap peserta didik; dan (d) fungsi sekolah dalam sosialisasi peserta didik.

c.Pengertian Sumber Daya Manusia

Tujuan nasional yang harus dicapai Bangsa Indonesia adalah memajukan budaya bangsa melalui pendidikan nasional. Pendidikan menggabungkan kunci peran dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan unggul. Masa depan dan keunggulan bangsa kita ditentukan oleh modal sumber daya manusia (SDM).Keterbatasan cahaya matahari merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pemerintah yang sedang berkembang pesat, seperti Indonesia, dalam hal pembangunan bangsa dan nasional. Sehubungan dengan hal ini, pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas suatu perusahaan, masyarakat, atau negara yang juga disebut sebagai sumber daya manusia.

Keunggulan SDM sangat sebanding dengan prestasi akademik sekolah. Meskipun SDM merupakan sistem pendidikan yang komprehensif, namun proses pembelajarannya harus menumbuhkan imajinasi dan kemampuan membangkitkan IPTEK dengan tetap menjaga integritas sebagai landasannya.Standing Isi, Istilah Standar Proses, Standar Kelulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Pendidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Kategori Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian semuanya termasuk dalam Standar Nasional Pendidikan (Bhakti 2007).

Keterlibatan keterlibatan sumber daya manusia dalam mendorong peningkatan mutu sekolah: rekrutmen sumber daya manusia, pemilihan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kesejah-teraan pegawai dan meningkatkan jenjang pendidikan umum di Lewat SDM Studi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1998) menunjukkan bukti bahwa terdapat beberapa aspek krusial yang perlu ditangani oleh administrasi lembaga pendidikan agar dapat berhasil mendidik peserta didik di lembaga pendidikan, yaitu:

(a). Mengembangkan Profesional

Peningkatan kapasitas staf pendukung dan pengajar dapat dilakukan melalui metode-metode berikut: Mengikutsertakan guru/staf secara terasosiasi. Jika suatu lembaga pendidikan menggunakan pembelajaran internal, maka akan menggunakan pelatihan eksternal. Praktisi dan staf yang telah menyelesaikan pembelajaran perlu membagikan pengalaman mereka kepada pendidik dan karyawan lain. Lembaga pendidikan harus menyediakan buku atau sumber daya yang berharga bagi setiap orang yang bekerja di sana. Mendorong dan memfasilitasi guru.

b) Pembinaan Karier Kepala lembaga

Pendidikan harus mempromosikan, mendorong, dan membantu perkembangan karier guru dan staf manajemen. Beberapa tugas yang harus diselesaikan oleh pimpinan sekolah adalah sebagai berikut: Menghubungkan kinerja guru dan staf dengan peningkatan kolaborasi, baik secara struktural maupun fungsional. Dengan mempertimbangkan usia akademik saat ini, administrator pendidikan harus membantu PAK mencapai kemajuan. Apabila tidak ada formasi organisasi di lembaga pendidikan itu sendiri, direktur eksekutif sekolah bertanggung jawab untuk membantu instruktur dan karyawan manajerial untuk dipromosikan ke sekolah-sekolah tambahan.

c) Pembinaan Karyawan

Konsep ini mengacu pada unsur-unsur material (termasuk gaji, penghargaan, dan fasilitas fisik) dan tak terlihat yang berkontribusi pada keberhasilan tempat kerja. Agar perusahaan dapat melakukan hal ini, sejumlah langkah harus dijalankan: Memberikan gaji, penghargaan, kelebihan, insentif, serta kenaikan pangkat tepat waktu; Memberikan penghargaan, baik yang material maupun tidak penting, kepada setiap karyawan yang cakap atau menyelesaikan tugas dengan benar; menjalin aliansi antar staf dan guru; memberikan kesempatan dan menyediakan peluang agar setiap staf dapat memanfaatkan potensi yang mereka miliki; dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.

Dalam hal mempekerjakan tenaga yang dimiliki sekolah, kepala lembaga pendidikan harus melakukan tugas-tugas berikut: Menugaskan orang pada pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan

kemampuan dan keahlian mereka; melaksanakan musyawarah dalam setiap pekerjaan atau tugas, sehingga karyawan yang menerima pekerjaan atau tugas dapat melakukannya dengan senang hati; menciptakan suasana kerja yang sesuai dan menyediakan fasilitas agar pekerjaan atau tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan memuaskan; dan berkomitmen untuk mengelola tenaga secara efektif. Jika pekerjaan tersebut dilakukan oleh satu orang, tidak harus dilakukan oleh dua orang. Bekerja dalam lingkungan yang tidak tepat dapat mengakibatkan perilaku yang tidak pantas di tempat kerja. Administrator organisasi perlu mampu mengembangkan tugas untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat memiliki tugas secara teratur. Memberi-kan penghargaan, seperti pujian.(Dep-dikbud,1998).

Peran Pendidikan di SMA Siger Bandar Lampung untuk meningkatkan SDM

Sumber daya pembelajaran di SMA Siger Bandar Lampung meliputi ruang kelas, laboratorium, komputer, fasilitas Osis, toilet serbaguna, dan lapangan olahraga, antara lain. Untuk mengevaluasi program pendidikan di SMA Siger yang telah diselesaikan dengan berbagai keterbatasan, permasalahan kegiatan, serta sumber daya manusia yang relevan di sana. Saat ini, sistem pendidikan SMA Siger terletak di Jalan Ikan Sembilang No 16. Kecamatan Bumiwaras ini pada akhirnya mengakibatkan penurunan kualitas tenaga pendidik yang tidak terlalu serius. Jika standar pengajaran yang tinggi di SMA Siger Bandar Lampung tetap diragukan, akan sulit untuk mengembangkan manusia yang inovatif dan produktif.

KESIMPULAN

Belajar adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau suatu kelompok melalui instruksi dan pelatihan. Kita bisa lebih puas dengan apa yang kita pelajari karena telah memberikan dampak yang sangat bermanfaat bagi kita. Pendidikan juga merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dengan menunjukkan perbedaan antara murid dan gurunya. Berdasarkan analisis penelitian dan hasil analisis, penulis dapat mengidentifikasi kesimpulan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang unggul dan luar biasa di SMA Siger Bandar Lampung , pendidik sangat memperhatikan jenis pelatihan yang digunakan.

REFERENSI

M*anajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yo:._____1986. *Adult Learner: A Neglected Species (Third Ed.)*

Ainiyyah, N. (2023). Peran Etika Profesi Dalam Upaya Penegakkan Profesionalisme Tenaga Pendidik. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *5*(1), 5779–5783.

Akbar, R., Rahmawati, T., & . A. (2015). Implementasi Sistem Informasi Akademik Menggunakan Aplikasi Jibas pada SMA Negeri 9 Padang. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, *1*(1), 36–41. https://doi.org/10.25077/teknosi.v1i1.2015.36

Anis Zohriah. (2023). Jurnal Dirosah Islamiyah Jurnal Dirosah Islamiyah. *Jurnal Dirosah Islamiyah Volume*, *5*, 704–713. https://doi.org/10.17467/jdi.v5i3.4081

Bandur, A. (2016). *Penelitian Kualitatif: Metodologi, Desain dan Teknik Analisis Data dengan NVivo 11 Plus*. Mitra Wacana Media.

Brembeck, Cole S and Timothy J. Thompson. Thompson. 1973. *New Strategies for Educational Development: The Cross Cultural for Nonformal Alternatives*. Lexington. Masachusett: D.C Heath Company.

Combs, Philip H. dan Manzoor Ahmed.1984. *Memerangi kemiskinanan di pedesaan melalui pendidikan Non-formal*. Jakarta: CV. Rajawali.

DarmadiH.

Djawa, M. K., & Durinta, P. (2015). Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Untuk Mendukung E-Government Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, *3*(3), 1–15.

Fatmi, N., & Fauzan, F. (2022). Kajian Pendekatan Etnopedagogi Dalam Pendidikan Melalui Kearifan Lokal Aceh. *Al-Madaris Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, *3*(2), 31–41. https://doi.org/10.47887/amd.v3i2.98

Gergely, S. (2024). *Manajemen Mutu Terpadu Pada Lembaga Pendidikan Sebagai Bidang Garap Manajemen Pendidikan*. *09*(February), 4–6.Guan, Y., Chu, C., Shao, C., Ju, M., Dai, E., Chagas, C. da S., Pinheiro, H. S. K., Carvalho Junior, W.e, Anjos, L. H. C. dos, Pereira, N. R., Bhering, S. B., Pabum, D. M., Uthbah, Z., Sudiana, E., Yani, E., Garut, K., Barat, J., Suryaningtyas, I. S. D. T., Dengan, B., … Zhang, Z. (2016). Gaya kepeminpinan efektif. *Media Konservasi*, *2*(1), 11–40. http://dx.doi.org/10.1016/j.ecoenv.2017.03.002.

Halofa Haqqi, H. W. (2019). *Revolusi Industri 4.0*. Anak Hebat Indonesia.

Harahap, I., Rahmani, N. A. B., Pohan, A. M., & Pohan, M. M. (2023). The Influence of Leadership, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance with Religiosity as a Moderating Variable. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 84–93. https://doi.org/10.36555/almana.v7i1.2112Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). M*anajemen Sumber Daya Manusia*.

Houston: Gulf Publishing Company. Iqra, J., Uin, M., Kalijaga, S., & Email, Y. (2019). *Jurnal Iqra' Volume 1 3 No.2 Oktober 2019*. *1*(2), 178– 206.

Jakarta: Bumi Aksara. James A.F. Stoner. (2009). *Management Education for Global Sustainability*. IAP.

Johnson, Doyle Paul. 1981. *Sociological Theory: Clasical Founders and Contemporary Perspectives*. New York: John Wiley dan Sons, Inc.

Kartono, Hairida, & Bujang, G. (2010). Penelusuran Budaya dan Teknologi Lokal dalam Rangka Rekonstruksi dan Pengembangan Sains di Sekolah Dasar. *FKIP Universitas Tanjungpura*, 343–368.Mardianti, S., Studi, P., Pendidikan, M., Tarbiyah, F., Keguruan, D. A. N., Negeri, U. I., & Saifuddin,

Kenneth C. W. Kammeyer, George Ritzer, and Norman R. Yetman. 1992. *Sociology*: *Experiencing Changin Societies (Fifth Ed.)* Baston: Allyn and Bacon.

Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Impresi Indonesia*, *2*(6), 574–

Knowles, Malcolm S. 1980. *The Modern Practice of Adult Education: From Paedagogy to Andragogy* . New York: Cambridge.

Koentjaraningrat. Prof. Dr. 1965. *Pengantar Antropologi*. Jakarta: Penerbitan University.

Kompri, K., Kholil, A., Isnanto, D., Wahyudi, F., & Kusmiran, T. (2022). Teori Degradation of Work, Teori Future of Work Dan Teori Perilaku Kerja Dan Karir Dalam Manajemen Pendidikan Modern. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 92–107.

Kroeskamp, H. 1974. *Early Schoolmasters in a Developing Contry: A History of experimentsin school education in 19 th century Indonesia. Assen, The Netherlands: Van Gorcum dan* Comp. B. V.

Mclarney, C., & Rhyno, S. R. (2000). International Joint Venture Negotiations : Using Reciprocating Agency Theory to Examine Behaviour and Relationship Outcomes. *Journal of Global Business*, *11*(21), 37–46.

Murdock, George Peter. 1949. *Social Structure*. New York: The Macmillan Company.

NDAWA, 2(1), 179.

Nuraeni, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Idaarah*, 3(1), 124–137.

Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44.

Pandemi Covid 19. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, *4*(2), 195–208. https://doi.org/10.47766/idarah.v4i2.1083

Peliza, R., & Pohan, M. M. (2022). Online Learning: Problems Experienced by Students in Educational Supervision Courses. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *14*(3), 3491– 3498.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.73 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Sekolah.

Pohan, M. M. (2020). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah di Masa

Prayogo, E., & Suyadi, S. (2019). Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Era Revolusi 4.0. Dengan Pendekatan Humanistik di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin Gunung Kidul. *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 186– 199.

Rohana, I. N., Rusilowati, A., & ... (2018). Pengembangan Tes untuk Mengukur Kemampuan Literasi Sains Siswa SMP pada Materi Getaran dan Gelombang. *UPEJ Unnes Physics* ….
S. T. (2020). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah As ' Ad Kota Jambi Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah As ' Ad*.
Smelser, Neil J. 1981. *Sociology*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall, Inc. Su*de enelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
Sulistyowati, & Rachman, A. (2017). Pemanfaatan Teknologi 3D Virtual Reality Pada. *Jurnal Ilmiah NERO*, *3*(1), 37–44
Undang-Undang Dasar Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
Wafi, M. H., Saputra, M. B., Pohan, M. M., & Hayat, A. P. (2023). Transformation Of The Tahfidz Tradition In Indonesia: Between Traditional And Contemporary Education. *AJIS: Academic Journal of Islamic Studies*, *8*(1), 123–140. https://doi.org/10.29240/ajis.v8i1.6720
Waraulia, M. A. (2020). *Bahan Ajar ; Teori dan Prosedur Penyusunan*. Madiun: UNIPMA Press. Wekke, I. S. (2019). KAJUAN LITERATUR. In *Gawe Buku* (Issue December 2019).
Widodo, H. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *NATURALISTIC : Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, *2*(1), 85–93. https://doi.org/10.35568/naturalistic.v2i1.105Yuliah, E. (2020). Implementasi Kebijakan Pendidikan. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum DanPendidikan*, *30*(2), 129–153. https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i2.58
Wijaya, D. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 12(8), 69–86.
Yani, A., Pohan, M. M., Yani, Y. A., & Hayat, A. P. (2023). Work Discipline of Staff in Information Technology and Data Base Units. *International Journal of Social Science and Business*, *7*(3). https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i3.52797