

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
MI SABILUSSA'ADAH**

NURHASANAH, A. GANI, FISMAN BEDI, SOVIA MAS AYU, JUNAIDAH

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

e-mail: nurhasahbaru2810@gmail.com, a.gani@radenintan.ac.id, bangbedi@gmail.com,
sovia.masayu@radenintan.ac.id, junaidah@radenintan.ac.id

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi pendidikan dalam mengelola, mengatur, dan memberdayakan SDM sekolah sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif. Untuk mendapatkan gambaran yang mendalam tentang efektivitas Manajemen SDM, maka dilakukan beberapa tahapan pengumpulan data. Analisis data dalam penelitian dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM di MI Sabilussa'adah telah dilaksanakan dengan cukup baik, sehingga hal tersebut memiliki efektivitas yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan di mutu pendidikan yang tinggi menjadi prasyarat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, madrasah memiliki peran yang signifikan dalam menyediakan pendidikan Islam yang berkualitas. Salah satu madrasah yang memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Mutu Pendidikan, Pendidikan

ABSTRACT

Human resource management is very important for education in managing, organizing and empowering school human resources so that they can function productively to achieve a goal. This research aims to determine the effectiveness of human resource management in improving the quality of education at MI Sabilussa'adah. This research is field research in the form of qualitative research. To get an in-depth picture of the effectiveness of HR Management, several stages of data collection were carried out. Data analysis in research is carried out before entering the field, while in the field and after finishing in the field. The analysis technique used is qualitative data analysis technique. The results of the research show that the implementation of HR management at MI Sabilussa'adah has been carried out quite well, so that it has good effectiveness in improving the quality of education in high quality education which is an important prerequisite in creating quality human resources. In the context of education in Indonesia, madrasas have a significant role in providing quality Islamic education. One of the madrasas that is committed to improving the quality of education.

Keywords: HR Management, Education Quality, Education

PENDAHULUAN

Pendidikan bermutu merupakan harapan dari sebuah negara yang ingin mengembangkan dirinya menuju negara yang lebih baik (Suminiati, 2019). Pendidikan dikatakan bermutu apabila output dari pendidikan tersebut mampu bersaing di dunia global. Mutu pendidikan tidaklah muncul begitu saja tanpa adanya tindakan khusus untuk

meningkatkan, jika negara ini menghendaki sebuah pendidikan yang bermutu haruslah disusun perencanaan yang matang.

Mutu pendidikan yang tinggi menjadi prasyarat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, madrasah memiliki peran yang signifikan dalam menyediakan pendidikan Islam yang berkualitas. Salah satu madrasah yang memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah di MI Sabilussa'adah. Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. MSDM merupakan proses pengelolaan dan pengembangan potensi sumber daya manusia di suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas (Arief, 2021). Dalam konteks pendidikan, MSDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan profesionalisme, manajemen kinerja, dan komunikasi internal. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang berkualitas merupakan langkah awal yang krusial dalam memastikan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah. Madrasah ini harus memastikan bahwa hanya guru-guru terbaik yang diterima, yang memiliki kompetensi, keahlian, dan dedikasi yang tinggi. Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, madrasah dapat memastikan bahwa guru-guru yang bergabung memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan Islam yang berkualitas (Sartika et al., 2023).

Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen pemimpin (kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan. Untuk mengatasi persoalan di atas, selain persoalan tentang peranan dan aktivitas manajemen, tampaknya lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga (Arief, 2021).

Dengan demikian betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia, baik secara tenaga penggerak atau pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan dan sasaran pembangunan nasional. Sumber Daya Manusia sebagai inti pembangunan merupakan salah satu input (factor) yang menentukan keberhasilan pembangunan, maupun sebagai output atau yang ingin dihasilkan dari proses pembangunan nasional tersebut. Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan sudah sejak lama dibicarakan oleh para pelaku dibidang pendidikan, tetapi realitas dan bukti empirik yang kita lihat dilapangan telah menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah. Karena itu dapat dikatakan bahwa sampai saat ini titik berat pembangunan pendidikan masih ditekankan pada upaya untuk peningkatan mutu. Konsekuensi logis dari upaya. meningkatkan mutu pendidikan adalah perlunya peningkatan kwalitas secara keseluruhan komponen system pendidikan, baik yang berupa sumber daya manusia maupun berupa sumber daya material. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, komponen pendidikan yang berupa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Jumadi, 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk memberdayakan individual dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuannya adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif individual sehingga berdampak secara personal maupun kolektif. Dalam hal ini SDM merupakan aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Organisasi yang dimaksud ialah institusi pendidikan. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM dan mempengaruhi secara penuh

pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak menggunakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hal tersebut memiliki hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan.

Adapun kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan juga telah dibuat oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang kompetensi guru dan Permendiknas No. 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan. Dalam hal ini, manajemen SDM sangat penting bagi pendidikan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga pendidik sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan yaitu sistem pendidikan yang bermutu. Pengelolaan SDM ditempatkan sebagai unsur penting dalam organisasi, hal tersebut sebagaimana menurut Mangkunegara bahwa manajemen SDM akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi tanpa menyampingkan aspek-aspek lainnya. Manajemen sumber daya manusia juga menyakut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Lebih lanjut pengelolaan SDM disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat difahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa (Sutrisno, 2017). Semua aspek dari perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, kepemimpinan dan pengendalian juga diperlukan untuk mengarahkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini fokus pada aspek manajemen terutama dalam aspek meningkatkan mutu guru yang bersifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah peserta didik yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Sebagaimana kondisi sekolah perlu adanya peningkatan mutu kualitas salah satunya adalah kualitas tenaga pendidiknya karena betapapun baiknya kurikulum yang telah disusun dan kesediaan sarana dan prasarana memadai sesuai dengan kebutuhan pendidikan namun akhirnya keberhasilan pendidikan secara professional terletak pada pendidikannya.

Dari pemaparan tersebut, bahwa sekolah yang bermutu sangat didambakan masyarakat terutama kualitas guru bagi anak didiknya. Pengajar yang bermutu akan mampu menciptakan anak didik yang bermutu juga. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Sabilussa'adah. Harapannya hasil penelitian ini menjadi bahan kajian para pengelola lembaga pendidikan lain yang tertarik untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dilembaganya masing-masing.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Sejalan dengan Denzin & Lincoln penelitian kualitatif merupakan penelitian menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan sebuah fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara

naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.

Untuk mendapatkan gambaran yang mendalam tentang efektivitas Manajemen SDM dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah, maka dilakukan beberapa tahapan dalam pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti melakukan orientasi dengan mengumpulkan data secara umum, luas dan mendalam tentang hal-hal yang penting, menarik dan berguna untuk diteliti lebih lanjut.
2. Peneliti mengadakan eksplorasi pengumpulan data dengan lebih terarah sesuai dengan fokus penelitian serta mengetahui sumber data atau informan yang mengetahui tentang hal-hal yang akan diteliti.
3. Peneliti melakukan penelitian terfokus yaitu mengembangkan penelitian pada fokus Manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah.

Analisis data dalam penelitian dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai dilapangan. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif, yaitu analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang ada untuk memperoleh keterangan yang jelas dan terinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah merupakan suatu lembaga yang mempunyai berbagai komponen pendidikan yang harus dikelola oleh seorang manajer sekaligus leader dalam lembaga pendidikan (Julaiha, 2019). Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya dan manusia, keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia (Wirabhakti, 2022). Namun, manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan merupakan unsur yang sangat diperlukan untuk mengembangkan sekaligus meningkatkan mutu pendidikan demi terealisasinya tujuan pendidikan. Hal tersebut disebabkan salah satu unsur pencapaian mutu pendidikan ditentukan oleh SDM yang memiliki peranan urgen dalam peningkatan mutu pendidikan hal ini dapat dirasakan oleh lembaga-lembaga pendidikan khususnya di mi sabilussa'adah. Kehadiran manajemen SDM dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tidak lagi terbantahkan.

Manajemen SDM merupakan bagian penting dalam kegiatan-kegiatan untuk peningkatan dan relevansi mutu pendidikan, untuk itu seluruh stakeholder dalam dunia pendidikan dapat memahami peranannya bahkan harus mengimplementasikannya dengan baik. Mutu pendidikan adalah konsep, dinamis multi-dimensi yang tidak hanya mengacu pada model pendidikan, tetapi juga untuk misi kelembagaan dan sasarannya, serta standar spesifik dari sistem, fasilitas, program atau acara. Teori dan praktik pedagogis telah mencoba untuk menentukan Mutu pendidikan. Dalam pendidikan, hanya mungkin untuk menentukan Mutu dengan membandingkan hasil dengan sasaran yang diberikan, atau dengan membandingkannya dengan standar yang ditetapkan sebelumnya (Hadi, 2018).

Indikator keberhasilan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sabilussa'adah dapat dilihat dari beberapa aspek kunci. Berikut beberapa indikator yang dapat diterapkan:

1. Kualitas Guru dan Tenaga Pendidik

A. Kualifikasi dan Kompetensi Guru: Peningkatan kualifikasi akademik (misalnya, minimal S1) serta pelatihan-pelatihan terkait metodologi pengajaran, teknologi pendidikan, dan materi kurikulum.

- B. Pengembangan Kompetensi Profesional: Guru mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar yang relevan dengan peningkatan kualitas pembelajaran.
 - C. Evaluasi Kinerja Guru: Penilaian berkala terhadap kinerja guru melalui observasi kelas, umpan balik siswa, dan hasil evaluasi internal madrasah.
 - D. Sertifikasi Guru: Jumlah guru yang telah tersertifikasi sesuai standar pendidikan nasional
2. Kualitas Proses Pembelajaran
 - A. Ketercapaian Target Kurikulum: Proses belajar mengajar sesuai dengan standar kurikulum dan silabus yang ditetapkan.
 - B. Inovasi dalam Pembelajaran: Penerapan metode pembelajaran yang inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek, penggunaan teknologi digital, atau pendekatan saintifik yang sesuai dengan kebutuhan siswa.
 - C. Kehadiran dan Partisipasi Siswa: Tingkat kehadiran dan partisipasi aktif siswa dalam proses pembelajaran
 3. Pengelolaan dan Pengembangan SDM
 - A. Program Pelatihan dan Pengembangan Guru: Adanya program pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam pengajaran.
 - B. Kepuasan Guru: Tingkat kepuasan kerja guru yang dinilai melalui survei atau wawancara untuk mengukur kebahagiaan, motivasi, dan kesejahteraan mereka.
 - C. Penghargaan dan Pengakuan: Sistem penghargaan bagi guru berprestasi sebagai bentuk motivasi dan apresiasi atas dedikasi mereka dalam mengajar.
 4. Kinerja Siswa
 - A. Prestasi Akademik: Meningkatnya nilai rata-rata siswa dalam ujian sekolah dan ujian nasional.
 - B. Prestasi Non-Akademik: Peningkatan dalam prestasi ekstrakurikuler seperti lomba agama, olimpiade sains, olahraga, dan seni.
 - C. Tingkat Kelulusan: Tingkat kelulusan yang tinggi sebagai salah satu indikator efektivitas pembelajaran.
 5. Kepuasan Orang Tua dan Masyarakat
 - A. Tingkat Kepuasan Orang Tua: Melakukan survei kepuasan orang tua terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh madrasah.
 - B. Hubungan dengan Masyarakat: Adanya program kolaborasi dengan masyarakat sekitar, serta hubungan yang baik antara madrasah dengan komite sekolah.
 6. Infrastruktur dan Sarana Prasarana
 - A. Tingkat Kepuasan Orang Tua: Melakukan survei kepuasan orang tua terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh madrasah.
 - B. Hubungan dengan Masyarakat: Adanya program kolaborasi dengan masyarakat sekitar, serta hubungan yang baik antara madrasah dengan komite sekolah.
 7. Manajemen Administrasi dan Keuangan
 - A. Transparansi dan Akuntabilitas: Sistem manajemen administrasi dan keuangan yang transparan, serta pelaporan yang akuntabel.
 - B. Pengelolaan Dana Pendidikan: Efektivitas penggunaan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan sumber dana lainnya untuk kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.
 8. Evaluasi dan Monitoring Berkala
 - A. Evaluasi Internal: Adanya evaluasi internal yang dilakukan secara berkala oleh tim manajemen sekolah untuk memantau pelaksanaan program dan pencapaian indikator mutu pendidikan.

- B. Rencana Tindak Lanjut (RTL): Adanya langkah konkret yang diambil berdasarkan hasil evaluasi untuk perbaikan dan peningkatan berkelanjutan.
9. Keberlanjutan Program Pengembangan SDM
 - A. Rencana Pengembangan Jangka Panjang: Adanya rencana strategis jangka panjang untuk pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan.
 - B. Kemitraan dengan Pihak Eksternal: Adanya kerjasama dengan lembaga pendidikan lain atau pihak eksternal (seperti universitas atau dinas pendidikan) untuk program pelatihan dan pengembangan profesional.

Dengan menerapkan indikator-indikator tersebut, MI Sabilussa'adah dapat memantau dan mengevaluasi sejauh mana manajemen SDM berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Indikator ini juga akan membantu dalam menetapkan standar dan target yang jelas, serta memberikan arah bagi upaya peningkatan yang berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru dan staf di MI Sabilussa'adah. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, di mana proses seleksi berfokus pada kompetensi dan karakter calon guru serta keselarasan dengan visi dan misi madrasah. Hal ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki kualitas tinggi dan sejalan dengan nilai-nilai sekolah, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang positif.

Selain itu, pengembangan kompetensi dan pelatihan dilakukan secara berkala, termasuk pelatihan metodologi pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, hingga program mentoring bagi guru baru. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis dan non-pedagogis para guru, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan pembelajaran yang dinamis. Manajemen SDM juga berfokus pada peningkatan kesejahteraan guru dan staf melalui pemberian gaji yang layak, tunjangan kesehatan, dan fasilitas pendukung seperti ruang kerja yang nyaman dan akses internet. Dengan meningkatkan kesejahteraan finansial dan menyediakan fasilitas yang memadai, guru merasa lebih dihargai dan didukung, yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja.

Kepemimpinan di MI Sabilussa'adah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional, di mana guru dan staf dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah. Pendekatan ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan semangat kerja. Selain itu, adanya evaluasi dan penghargaan kinerja yang adil serta transparan memberikan umpan balik konstruktif dan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja.

Madrasah juga berupaya menciptakan budaya kerja yang positif dengan mendorong kolaborasi antar guru dan mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam kegiatan sehari-hari, seperti tadarus bersama dan shalat berjamaah. Hal ini membantu membangun ikatan sosial yang kuat dan mendukung suasana kerja yang harmonis. Selain aspek budaya, lingkungan fisik yang nyaman juga menjadi prioritas, termasuk menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kelas serta menyediakan sarana teknologi yang mendukung proses belajar mengajar.

Untuk mendukung kesejahteraan psikologis, madrasah mengimplementasikan program kesehatan mental, seperti konseling dan kegiatan rekreasi untuk mengurangi stres, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru (*work-life balance*). Upaya-upaya ini didukung dengan penilaian dan perbaikan berkelanjutan, melalui survei kepuasan kerja dan rencana tindak lanjut berdasarkan umpan balik dari tenaga pendidik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pengelolaan SDM yang komprehensif, MI Sabilussa'adah mampu meningkatkan semangat dan motivasi guru serta staf. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Pengembangan profesionalisme guru merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MI Sabilussa'adah. Melalui program-program yang terstruktur, madrasah dapat memperkuat kapasitas para guru untuk menghadapi tantangan pembelajaran yang terus berkembang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan dan workshop berkala. Pelatihan ini mencakup metode pengajaran inovatif seperti blended learning, project-based learning, serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran, seperti aplikasi Google Classroom dan perangkat lunak pendidikan lainnya. Selain itu, diberikan juga pelatihan terkait implementasi Kurikulum Merdeka untuk mempersiapkan guru dalam menerapkan pendekatan pembelajaran diferensiasi dan asesmen formatif.

Dalam aspek keagamaan, MI Sabilussa'adah dapat mengadakan pengajian rutin serta pelatihan tahsin Al-Qur'an bagi para guru, guna meningkatkan pemahaman agama dan kemampuan mengajar Pendidikan Agama Islam (PAI). Program mentoring dan coaching juga menjadi strategi penting, di mana guru baru didampingi oleh mentor untuk mempermudah adaptasi serta meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Studi banding ke sekolah-sekolah unggulan dan kerjasama dengan madrasah lain juga dapat dilakukan untuk memperkaya pengalaman guru dalam mengadopsi praktik terbaik di bidang pendidikan. Untuk pengakuan profesionalisme, guru didorong mengikuti program sertifikasi dan pelatihan yang mencakup kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional sesuai standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengembangan karir guru juga menjadi fokus melalui promosi berbasis kinerja dan kesempatan melanjutkan pendidikan formal. Selain itu, membentuk komunitas belajar guru melalui diskusi kelompok rutin dan kelas model (observasi kelas) dapat menciptakan budaya saling belajar antar tenaga pendidik.

Manajemen madrasah juga bisa melakukan observasi kelas secara berkala, memberikan umpan balik konstruktif, serta mendorong penilaian diri dan peer review untuk memperbaiki praktik pengajaran. Teknologi digital digunakan untuk meningkatkan pengembangan profesional dengan menyediakan akses ke platform e-learning dan webinar, yang menawarkan kursus serta pelatihan yang relevan bagi guru. Untuk mendukung kompetensi sosial dan emosional, program pelatihan kecerdasan emosional dan manajemen stres dapat diimplementasikan, membantu guru mengelola tekanan kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Pengembangan kurikulum berbasis lokal juga didorong, dengan melibatkan guru dalam pembuatan kurikulum yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan siswa setempat. Selain itu, kolaborasi dengan pihak eksternal seperti universitas atau lembaga pelatihan, serta partisipasi dalam program pemerintah, memberikan peluang tambahan bagi peningkatan kapasitas guru.

Dengan penerapan program-program ini, MI Sabilussa'adah diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan dan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif di MI Sabilussa'adah sangat berperan dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Guru dan staf adalah komponen kunci dalam proses pendidikan, sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas mereka akan berimbas langsung pada kualitas pembelajaran. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah rekrutmen guru berkualitas melalui proses seleksi yang ketat dan berbasis kompetensi. Dengan demikian, guru yang dipekerjakan tidak hanya memiliki keterampilan mengajar yang mumpuni tetapi juga sejalan dengan visi dan misi sekolah, sehingga mampu menciptakan pengalaman belajar yang efektif dan menarik bagi siswa.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru melalui program-program seperti pelatihan pedagogik dan metodologi pengajaran akan meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Pelatihan dalam penggunaan teknologi pendidikan juga memungkinkan guru

untuk membuat pembelajaran lebih interaktif dan menarik, misalnya dengan memanfaatkan aplikasi pembelajaran dan media video. Evaluasi kinerja melalui observasi kelas yang rutin akan memberikan umpan balik konstruktif, membantu guru memperbaiki metode pengajaran mereka untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Program mentoring dan coaching untuk guru baru juga memainkan peran penting dalam mendukung adaptasi dan pengembangan profesional mereka. Melalui bimbingan dari guru senior, mereka dapat belajar mengelola kelas dengan lebih efektif. Sementara itu, pelatihan dalam kecerdasan emosional akan meningkatkan hubungan antara guru dan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung, yang berkontribusi pada motivasi belajar siswa.

Untuk lebih memotivasi guru, MI Sabilussa'adah dapat menerapkan sistem penghargaan dan insentif bagi guru berprestasi. Penghargaan ini akan memacu semangat guru dalam mengajar, yang berimbas positif pada keterlibatan siswa dan hasil belajar mereka. Selain itu, pengelolaan kurikulum yang inovatif dan berbasis kompetensi juga penting untuk memastikan pembelajaran terarah dan fokus pada pencapaian hasil belajar yang optimal.

Kolaborasi antar guru melalui kelompok kerja dan diskusi rutin juga dapat memperkaya strategi pengajaran. Guru dapat berbagi pengetahuan, berdiskusi tentang tantangan yang dihadapi, dan mencari solusi bersama untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dukungan fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, dan laboratorium, serta akses ke teknologi pendidikan, juga berkontribusi pada lingkungan belajar yang optimal.

Pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM, termasuk perhatian pada kesejahteraan fisik dan mental guru, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pembinaan spiritualitas dan karakter guru juga dilakukan untuk menciptakan teladan positif bagi siswa, yang akan meningkatkan motivasi dan prestasi belajar siswa. Dengan pengelolaan SDM yang terstruktur, mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga penghargaan, MI Sabilussa'adah dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung keberhasilan siswa secara menyeluruh.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif di MI Sabilussa'adah memiliki dampak yang sangat positif terhadap motivasi dan produktivitas guru. Salah satu dampaknya adalah peningkatan motivasi guru melalui penghargaan dan insentif berbasis kinerja. Ketika usaha dan pencapaian guru diakui, mereka merasa termotivasi untuk terus berprestasi dan memberikan yang terbaik dalam mengajar. Selain itu, program pengembangan profesional berkelanjutan, seperti pelatihan dan workshop, memungkinkan guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang berdampak pada rasa percaya diri dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Dukungan berupa mentoring dan coaching juga memberikan bimbingan, terutama bagi guru baru, sehingga mereka merasa lebih diperhatikan dan didukung untuk terus belajar serta berinovasi.

Manajemen SDM yang efektif juga meningkatkan produktivitas guru dengan menyediakan pelatihan yang relevan, seperti penggunaan teknologi pendidikan dan metodologi pengajaran baru. Guru yang lebih terampil cenderung lebih produktif dalam mengelola kelas dan menyusun rencana pembelajaran yang efektif. Kesejahteraan guru yang menjadi fokus dalam manajemen SDM, melalui penyediaan fasilitas kesehatan dan program manajemen stres, membantu menjaga kondisi fisik dan mental guru. Guru yang sehat dan bebas dari stres dapat mengajar dengan lebih fokus dan produktif. Dukungan fasilitas pendukung seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, dan alat bantu mengajar digital juga membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan lebih efisien.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung kolaborasi antar guru juga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa nyaman dan dihargai cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Program pengembangan karir yang jelas, termasuk peluang promosi berbasis kinerja, juga memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk terus

meningkatkan diri dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Selain itu, manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan dan kesejahteraan guru dapat mengurangi tingkat turnover dan ketidakhadiran. Guru yang merasa dihargai lebih mungkin bertahan lama di sekolah, yang berdampak positif pada kontinuitas pembelajaran dan produktivitas.

Manajemen SDM yang memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dan bereksperimen dengan metode pengajaran baru mendorong kreativitas dalam mengajar. Guru yang merasa didukung dalam mencoba pendekatan baru akan lebih antusias dalam menciptakan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa. Selain itu, budaya belajar berkelanjutan yang diutamakan oleh manajemen SDM menciptakan komunitas belajar antar guru, sehingga mereka saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta termotivasi untuk terus mengembangkan diri. Secara keseluruhan, manajemen SDM yang efektif di MI Sabilussa'adah tidak hanya meningkatkan motivasi dan produktivitas guru tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

MI Sabilussa'adah ini merupakan sekolah yang ada di daerah Waykanan. Sekolah ini merupakan tempat untuk memperoleh pendidikan secara lebih terstruktur, sistematis, terencana, serta berkelanjutan. Karena itu guru harus memperhatikan kualitas layanan yang diberikan kepada peserta didik agar kualitas pendidikan menjadi lebih baik. Di sisi lain juga diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengakomodir sumber daya sekolah yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Mutu pelayanan di MI Sabilussa'adah ini dapat dilihat dari proses pembelajaran melalui program perbaikan pada komponen-komponen yang berinteraksi di dalamnya. Perbaikan mutu komponen tersebut meliputi perbaikan mutu kurikulumnya, peningkatan kualitas dan kuantitas guru, perluasan kesempatan peserta didik untuk mengikuti pembelajaran serta mendapatkan akses lebih baik terhadap sumber-sumber belajar, peningkatan kecukupan sarana prasarana pembelajaran, serta pada perbaikan lingkungan sekolahnya. Mutu proses pembelajaran yang baik akan meningkatkan mutu hasil pembelajaran. Hasil pembelajaran yang bermutu dapat diukur dari penguasaan pengetahuan para peserta didiknya baik dalam penguasaan banyak informasi, penguasaan bidang-bidang keilmuan tertentu, maupun pada kemampuan mereka dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Dalam mutu pelayanannya dari proses pembelajaran hingga metode pembelajaran yang digunakan guru-guru di MI Sabilussa'adah ini sangat baik, dimana setiap pagi peserta didik melakukan pembiasaan terlebih dahulu mulai sholat duha dan lain-lain. Dalam proses pembelajaran setiap guru mempunyai cara tersendiri dalam membangun motivasi belajar peserta didik supaya mereka semangat dalam belajarnya sehingga tujuan dari pembelajarannya ini tercapai. Dilihat dari mutu pelayanan yang baik dan terarah ini MI Sabilussa'adah sudah mengeluarkan dan berhasil membuat lulusan anak-anak yang akan melanjutkan sekolah yang diinginkannya. Adapun jumlah guru di MI Sabilussa'adah sebagai berikut :

Tabel 1. Rasio Jumlah Guru di Kelas

Kelas	Jumlah Guru
Kelas I	2
Kelas II	2
Kelas III	4
Kelas IV	3
Kelas V	5
Kelas VI	6

Berdasarkan tabel 1 jumlah guru di MI Sabilussa'adah sudah cukup memadai untuk menunjang proses belajar mengajar. Pendidik di MI Sabilussa'adah sudah memenuhi kualifikasi pendidikan sesuai UU No. 14 Tahun 2005 dan atau PP No. 19 tahun 2017 karena semua guru sudah memiliki gelajar sarjana (S1).

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah, para pendidik melaksanakan program dan kegiatan peningkatan dan pengembangan 4 kompetensi guru seperti mengikuti kegiatan seminar yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah maupun pusat, serta kegiatan peningkatan kemampuan manajerial, kewirausahaan, supervisi dan entrepreneurship kepala sekolah di di MI Sabilussa'adah dalam bidang kewirausahaan berupa koperasi sekolah, sedangkan untuk supervisi kepala sekolah melakukan supervisi sebanyak 1 bulan sesuai dengan jadwal yang tersedia. Hal-hal seperti mengumpulkan RPP, agenda harian, program semester, program tahunan tetap di laksanakan.

Berdasarkan hasil peneliti terjun langsung, bahkan peneliti sempat mengajar di MI Sabilussa'adah, sekolah tersebut memiliki peserta didik yang memiliki minat belajar tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari prestasi peserta didik dalam bidang akademik maupun non akademik serta antusias peserta didik dalam mengikuti program dan peraturan yang ada di sekolah. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, guru menerapkan kebiasaan yang baik kepada peserta didik seperti baris berbaris sebelum masuk ke dalam kelas, berdo'a, menyanyikan lagu nasional, literasi seperti membaca 15 menit sebelum mulai pembelajaran, dan membaca surat pendek, menerapkan hafalan hadits dan al-quran untuk dihafalkan di rumah, dan dipraktikan di sekolah, mengaji bersama, setiap hari diadakan kegiatan tes hafalan.

MI Sabilussa'adah memiliki peserta didik yang mandiri dalam proses pembelajaran, tetapi ada juga peserta didik yang masih harus dibimbing, hal tersebut merupakan tugas guru untuk memahami berbagai karakter peserta didik serta menerapkan porsi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik agar tercapainya tujuan pembelajaran. Untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan, MI Sabilussa'adah memiliki kerjasama yang baik dengan orang tua. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya respon serta partisipasi yang baik dari orang tua untuk membantu proses pembelajaran peserta didik.

MI Sabilussa'adah juga memiliki kerjasama antar sekolah, instansi pemerintah atau swasta tingkat lokal dan nasional seperti seminar dan diklat. Selain itu, terdapat kerjasama antar guru dengan stakeholder juga seperti kerjasama guru dengan pengawas untuk mengembangkan lembaga pendidikan. Sekolah sangat responsip terhadap kebutuhan yang dibutuhkan untuk menunjang proses belajar mengajar sehingga proses belajar mengajar dapat memenuhi indikator yang harus dicapai. Lebih lanjut, di MI Sabilussa'adah juga memiliki komunikasi yang baik antar warga sekolahnya seperti saling membantu, menjenguk warga sekolah yang sedang sakit dan sebagainya. Dalam meningkatkan mutu pendidikan, guru selalu melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan seperti remedial. Manajemen SDM dalam peningkatan prestasi atau mutu adalah sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholders organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.

Konsep manajemen sumberdaya manusia dalam peningkatan mutu sesungguhnya bukanlah sesuatu yang baru, karena ajaran Islam sebagai Rahmatan li'alamina selalu menghendaki agar setiap urusan atau pekerjaan harus sesuai dengan tuntunan Islam, sehingga pekerjaan itu dapat bermanfaat bagi diri yang mengerjakannya maupun bagi orang lain. Pekerjaan yang produktif dan yang berkualitas adalah merupakan salah satu perbuatan yang



disenangi dalam Islam. Pandangan Islam tentang mutu, sungguh banyak ayat dalam al-Quran, namun harus dipahami secara kontekstual. Islam juga selalu menekankan kepada umatnya untuk selalu berusaha mengubah nasib agar menjadi lebih baik sesuai firmanNya Q.S Ar-Ra'd/13:11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Terjemahan:

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa yang ada pada diri mereka.

Dalam ayat tersebut jelas sekali bahwa Allah memerintahkan umatnya agar selalu berusaha memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktifitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesamanya. Produktifitas yang harus dicapai tidak hanya terfokus pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat. Konsep produktifitas yang diinginkan dalam Islam adalah konsep yang selalu mengedepankan keseimbangan antara kepentingan ukhrawi dengan kepentingan duniawiyah. Konsep ini sudah berada pada tataran manajemen yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu untuk berusaha mencapai hasil terbaik secara organik dengan menyeimbangkan unsur manusia dan proses produksi yang lebih ditekankan pada pencapaian peningkatan mutu pada usaha atau proses tersebut, sesuai firman Allah Q.S. At-Taubah/9: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (RI, 2009).

Allah swt menciptakan manusia sebagai makhluk yang sempurna, yang diberikan akal dan pikiran untuk menjalani hidup. Keputusan Allah menciptakan manusia ke bumi bukanlah hal yang sia-sia, manusia diberi kemampuan untuk menjadi khalifah dimuka bumi yang sekaligus membuktikan bahwa kualitas manusia lebih tinggi dan lebih terhormat bila dibandingkan dengan makhluk lainnya, Akan tetapi ada sebuah persyaratan yang harus dipenuhi agar manusia dikatakan manusia yang unggul atau berkualitas yaitu memiliki sumberdaya yang bagus (Tahir, 2017).

Hal ini karena SDM yang berkualitas dapat memastikan bahwa pendidikan yang diberikan kepada siswa terus berkembang dan terus membaik. Beberapa peran penting manajemein SDM antara lain rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan umpan balik, serta pengelolaan konflik. Dengan melakukan tugas-tugas ini secara efektif, manajemen SDM dapat membantu sekolah dasar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dasar untuk memiliki manajemen SDM yang baik dan efektif untuk mencapai keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan (Alisadikin et al., 2023).

Fitriyah (2018) menyatakan bahwa Mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor memiliki 3 standar mutu yaitu standar pelayanan, standar nasional pendidikan, Quality Assurance (QA). Pada pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi; standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan sekolah, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Dalam upaya peningkatannya di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor yaitu memperbaiki program sumber daya

manusia yang dikit demi sedikit diperbaiki agar dalam peningkatan mutu pendidikan pelayanan di SMPIT Imam Bukhari berjalan dengan baik. Masih belum semaksimal mungkin dan belum sampai titik akhir yang diinginkan. Solusi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu pendidikan tetap menjadi jalan utama dalam peningkatan sumber daya manusia, meskipun di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang belum sepenuhnya real 100% tetapi tetap membangun generasi masa depan yang harus dipersiapkan sejak sekarang (Ekawati, 2018).

Qalka Sandi (2019) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitiannya yaitu Ada tiga belas praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi yaitu keselamatan pekerja (*employment security*), perekrutan pegawai secara selektif (*selective in recruiting*), upah yang tinggi (*high wages*), pemberian insentif (*incentive pay*), hak kepemilikan karyawan (*employee ownership*), pembagian informasi (*information sharing*), partisipasi dan pemberdayaan (*participation and empowerment*), pengelolaan tim secara mandiri (*self managed team*), pemanfaatan dan pelatihan (*Cross utilization and training*), kesamaan derajat antar sesama tenaga kerja (*symbolic egalitarian*), tekanan/kompresi upah (*wage compression*), mengurangi kompetisi interpersonal dan meningkatkan efisiensi melalui kerjasama, dan promosi dari dalam organisasi/lembaga pendidikan (*promotion from within*). Untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia memerlukan waktu dan proses. Jadi semuanya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Bila tujuan organisasi/lembaga pendidikan telah dicapai, maka keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui sumber daya manusia secara substansial dapat bertahan lebih lama, dan lebih sulit diimitasi oleh pesaing (Sandi et al., 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah telah dilaksanakan dengan cukup baik, dimana kepala mengutus para guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah seperti dengan mengikuti pelatihan dan seminar. Serta didukung oleh tenaga pendidik yang menjalankan budaya mutu yang baik di kelas kepada para peserta didik, sehingga hal tersebut memiliki efektivitas yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah baik dari segi mutu pelayanan hingga lulusannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisadikin, M., Sunandar, H., & Nurnasrina. (2023). Manajemen Resiko Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 189–192.
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT. *Isema*, 3(2), 118–139.
- Hadi, A. (2018). Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 269. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.5260>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- RI, D. A. (2009). *Muqaddimah Al Qur'an dan tafsirnya edisi revisi* (Cet II). Lembaga Percetakan Departemen Agama RI.
- Sandi, Q., Syukri, A., & US, K. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam



Online Journal System : <https://jurnalp4i.com/index.php/learning>

Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(2), 63–84. <https://ejournal.stainupwr.ac.id/>

Sartika, D., Warlizasusi, J., Ifnaldi, Purwandari, E., & Zuhri. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *Dirasah*, 6(2), 488–494.

Suminiati, R. . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(3).

Sutrisno, A. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keberhasilan Penerapan SAP Berbasis Akrual (Studi Pada SKPD Kota Banjarmasin)*. STIE Indonesia.

Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>

Wirabhakti, A. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 73–81.