

Pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan

Waya¹, Chandra S. Haratua²

^{1,2} Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI

Email Korespondensi : ²⁾ bugiswaya4@gmail.com

SEJARAH ARTIKEL

Diterima : 30.06.2023

Direvisi : 07 Juli 2023

Terbit : 24 Juli 2023

KATA KUNCI

human resource management,
quality of education

Abstract

This study aims to find out how important human resource management is in improving the quality of education in an institution. This study uses the library research method, where the discussion of this research is based on expert opinion and the results of previous research. Research techniques with data analysis in the form of content analysis (content analysis) to select data and information contained in the various library materials studied. The results of this study note that the increase in the quality of education in an institution is due to the role of human resource management so that solutions are found to deal with challenges that arise in improving the quality of education in an institution so that it can make a clear contribution to educational goals.

Pendahuluan

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “*Conditio sine qua non*”, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Dalam perkembangan sumber daya manusia ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan baik dalam organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan dalam faktor internal dan eksternal (Notoatmodjo, 2009). Sumber daya akal, sumber daya perasaan, sumber daya keinginan, sumber daya kemampuan, sumber daya keterampilan, sumber daya pengetahuan, dorongan karya dan dari sumber daya manusia karya merupakan unsur-unsur yang dapat digali dan dikembangkan. Pengelolaan sumber daya manusia dengan demikian perlu memberikan perhatian penting terhadap rasio, rasa dan karsa sebagai aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan sumber daya manusia akan dilaksanakan dengan baik bila terlebih dahulu ditetapkan suatu program. Perubahan-perubahan tersebut menuntut sumber daya manusia untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang berkejolak. Sumber daya manusia dituntut untuk mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi (Anatan & El-litan, 2007).

Manajemen sumber daya manusia atau (*Human Resource Management*) dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia dapat mendukung maju dan berkembangnya suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik yang ada disekolah akan menentukan terciptanya pendidikan yang berkualitas.

Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan atau sumber daya manusia di dalam lembaga melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia (Huda dan Erihadiana, 2021).

Kepala sekolah dalam manajemen sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas (Yusriani, 2012). Dalam penelitian Sonin, implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi sumber daya manusia tersebut dalam bekerja. Selain itu, kedisiplinan dan hubungan interpersonal terbangun dengan baik (Sonin, 2015). Senada dengan penelitian Sonin, Hendra Kurniawan menyatakan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia dimulai dari tahap rekrutmen, seleksi dan orientasi, serta penempatan sumber daya guru secara profesional dapat meningkatkan mutu pendidikan (Kurniawan, 2018).

Dalam hal ini semua pihak perlu menyamakan pemikiran dan sikap untuk mengutamakan peningkatan mutu pendidikan dalam menghadapi pesatnya persaingan pendidikan di era global ini. Pihak-pihak yang ikut bertanggung jawab dalam pendidikan yaitu pemerintah, masyarakat, pendidik serta semua subsistem bidang pendidikan. Marzuki mengatakan bahwa pendidikan di Indonesia hingga sekarang masih menyisakan banyak persoalan, baik dari segi kurikulum, manajemen, maupun para pelaku dan pengguna pendidikan (Marzuki, 2015).

Setiap madrasah atau sekolah berupaya memperlihatkan mutu terbaiknya agar menarik minat masyarakat. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjadi madrasah atau sekolah pilihan bagi para calon murid barunya. Sekolah dan madrasah memiliki kesempatan yang sama karena dalam konstelasi hukum pendidikan di Indonesia, mereka memiliki kedudukan yang sejajar. Pembinaan pendidikan yang dilakukan oleh Kementerian Agama selama ini masih perlu langkah-langkah penyesuaian yang strategis. Pendidikan memegang peran yang sangat penting dan harus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas pembinaan madrasah secara keseluruhan dalam proses peningkatan sumber daya manusia, menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu peran penting pendidik sesuai dengan perubahan zaman agar tidak terjadi kesenjangan antara realitas dan idealitas (Shaleh, 2013).

Upaya peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan pada madrasah, melalui standar nasional pendidikan yaitu; mengenai Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan Pendidikan, dan Standar Penilaian Pendidikan, sedang dilakukan dan akan dilakukan secara terus menerus (Departemen Agama, 2006).

Upaya tersebut merupakan agenda pemerintah melalui Kementerian Agama yang diarahkan agar setiap satuan pendidikan sekolah selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas kepada pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu suatu jaminan agar setiap penyelenggara pendidikan disekolah sesuai dengan apa yang seharusnya dan sesuai pula dengan harapan masyarakat. Sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia (SDM), sesuai dengan cirinya sebagai lembaga pendidikan, secara ideal madrasah berfungsi dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan

terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) maupun dalam hal karakter, sikap moral, iman dan taqwa (IMTAQ), serta penghayatan dan pengamalan ajaran agama (al Attas, 2009).

Secara ideal menurut penulis, lembaga pendidikan berfungsi membina dan menyiapkan peserta didik yang berilmu, berteknologi, berketerampilan tinggi dan sekaligus beriman dan beramal saleh, dalam kerangka perwujudan fungsi ideal pendidikan dimadrasah dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut, untuk menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat sebagai konsekwensi logis dari perubahan sistem pendidikan haruslah selalau mengorientasikan diri. Pembangunan yang berlangsung demikian cepat dalam beberapa dasawarsa terakhir telah mengantarkan Indonesia ke dalam barisan Negara-negara yang disebut NICS (*New Industrialized Countries*) atau Negara-negara industri baru. Meski Indonesia telah mencapai kemajuan seperti itu, pembangunan tentu saja masih jauh dari pada selesai. Bahkan sebaliknya, Indonesia harus semakin meningkatkan momentum pembangunannya (Nata, 2008).

Untuk itu, tidak ada alternatif lain, kecuali penyiapan SDM yang berkualitas tinggi, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keahlian dan keterampilan. Hanya dengan terseadinya SDM yang berkualitas tinggi itu, Indonesia bisa bertahan di tengah pertarungan ekonomi politik Internasional sesuai dengan Undang Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang pendidikan nasional. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas ini maka tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif memandu penelitian untuk melihat secara luas, menyeluruh dan mendalam terhadap apa yang akan diteliti, penelitian ini adalah metode kajian literatur, kajian literatur adalah ringkasan tertulis artikel yang diambil dari jurnal, buku dan dokumen yang mendeskripsikan teori dan informasi baik dari masa lampau maupun saat ini mengorganisasikan pustaka ke dalam dan dokumen yang dibutuhkan (Creswell, 2014:40).

Studi pustaka suatu usaha pengumpulan data dan informasi yang berkaitan dengan teori-teori masalah dan variabel yang diteliti pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan sehingga dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Peneliti menggunakan teknik analisis data berupa analisis isi untuk memilih beberapa bahan pustaka yang diteliti, dengan menggunakan penelitian ini diharapkan peneliti lebih objektif dan sistematis dalam mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan

Hasil dan Analisis

Hakikat manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu

Pengertian manajemen adalah sebuah proses, pelaksanaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Jadi manajemen pendidikan lebih terfokus kepada upaya manajerial yang meliputi planning, organizing, actuating and controlling. Pengertian ini sama dengan apa yang telah dikemukakan George R. Terry yang telah dikemukakan sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, maka manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dan dalam mencapai tujuan tersebut diadakanlah tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tindakan-tindakan yang ditetapkan tersebut berupa pengetahuan tentang apa yang

harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana harus melakukan dan mengukur efektifitas dari usaha-usaha yang diinginkan. Sedangkan sumber daya manusia adalah potensi untuk menggunakan pikiran dan karya yang dimiliki dan digunakan secara optimal demi keberhasilan individu atau organisasi setelah potensi tersebut dikembangkan (Soetjipto, 2012). Sumber daya manusia sebagai pengalaman belajar yang terorganisir dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kemungkinan memperbaiki, pertumbuhan kinerja.

Sedangkan istilah peningkatan mutu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung arti ukuran baik untuk suatu benda, kadar, taraf atau derajat, untuk kependidikan adalah derajat kecerdasan, kualitas, meningkatkan pendidikan (Departemen Pendidikan Nasional, 2008). Selanjutnya kata prestasi dalam Kamus Ilmiah Populer, berarti kualitas, derajat atau tingkat (Partanto dan al-Barry, 1994). Sejalan dengan itu, Tampubolon (2011) mengartikan prestasi sebagai paduan sifat-sifat produk, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan langsung atau tidak langsung baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan. Berdasarkan dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud penulis manajemen sumber daya terhadap peningkatan mutu adalah suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka, manajemen dan organisasi adalah dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dilepaskan antar satu dengan yang lainnya. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan organisasi merupakan kunci eksistensi suatu organisasi (Noor, 2017). Proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu "condition sine qua non", yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan atau faktor internal dan eksternal (Notoatmodjo, 2009).

Peningkatan sumber daya terhadap peningkatan mutu dan profesionalisme dalam pembangunan pendidikan guru dan tenaga kependidikan juga dijadikan sebagai prioritas utama, salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan adalah tenaga pendidik (guru), bahkan komponen-komponen lain tidak akan berarti banyak apabila guru dalam proses pembelajaran tidak mampu berinteraksi dengan peserta didik dengan baik dan secara sempurna apalagi tidak mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas (Departemen Pendidikan Nasional, 2008) Sebagaimana yang termaktub di dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa; Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

(Departemen Agama RI, 2006).

Pada hakekatnya keberhasilan dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah/madrasah, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya serta dukungan manajemen mutu yang lebih efektif, sarana dan prasarana yang bermutu sangat mendukung keberhasilan dan tercapainya tujuan pendidikan. Semua sumber daya manusia yang terlibat didalam pengelolaan pendidikan harus memiliki kualitas yang memadai, karena untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yaitu meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju dan modern, dibutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan handal.

Djoyonegoro (dalam Mulyasa, 2011) mengemukakan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama dalam peningkatan prestasi siswa dalam lembaga, yakni: Sarana dan prasarana yang modern, buku yang berkualitas, dan guru/tenaga kependidikan yang profesional. Dalam organisasi kependidikan, kepala madrasah merupakan pimpinan puncak yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. (Supriyadi, 1998). Oleh sebab itu kepala sekoalah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Wahjosumidjo (2011) mengemukakan bahwa keberhasilan kepemimpinan berkaitan erat dengan peningkatan prestasi siswa dan tingkat kepedulian serta keterlibatan seorang pemimpin terhadap kedua orientasi; pertama yaitu tentang apa yang telah dicapai oleh organisasi (organizational achievement) yang meliputi produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan kedua, yaitu pembinaan terhadap organisasi (Organizational maintenance) yang berkaitan dengan kepuasan bawahan dan semangat kerja.

Uraian di atas menunjukkan keterlibatan seluruh komponen dalam pengelolaan suatu lembaga membutuhkan respon strategis dari berbagai unsur dan elemen masyarakat di dunia pendidikan. Para pakar pendidik yang berkecimpung di lembaga-lembaga pendidikan, baik pada pendidikan dasar dan menengah maupun di lembaga pendidikan tinggi, sudah saatnya merumuskan sebuah sistem dan pola penyelenggaraan pendidikan yang lebih bermutu, demokratis, kompetitif dan profesional, baik untuk melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi maupun memasuki dunia kerja (Majelis pertimbangan, 2006). Lembaga-lembaga pendidikan keagamaan seperti madrasah aliyah, beban yang ditanggungnya semakin berat, di samping keberadaannya lebih historis sebagai lembaga pendidikan/akademik maupun sebagai lembaga dakwah (Ibid) belakangan dituntut lebih dari itu menjadi lembaga profesional untuk mengembangkan akademik dan keterampilan tertentu sebagai bekal bagi peserta didik dalam menghadapi era persaingan global.

Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu

Implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam dunia pendidikan memang belum banyak dilakukan, bahkan ada sementara kalangan yang meragukan efektifitas manajemen peningkatan dalam dunia pendidikan. Sementara kalangan yang lain menganggap manajemen sumber

daya manusia sebagai suatu harapan yang cerah bagi dunia pendidikan. Aplikasi manajemen di madrasah mengundang perdebatan. Beberapa pakar pendidikan mempertanyakan kelayakan dan kesesuaian konsep manajemen SDM dengan karakteristik madrasah. Pengamat tersebut berargumen bahwa manajemen SDM merupakan konsep yang sulit untuk dievaluasi dalam dunia pendidikan khususnya di Madrasah. Menurut Sanjaya (2005) ada empat bidang utama prinsip-prinsip manajemen SDM yaitu:

1. Penerapan manajemen SDM untuk peningkatan fungsi administrasi dan operasi secara luas untuk keseluruhan mengelola madrasah. Penerapan konsep manajemen SDM, khususnya pada madrasah Aliyah dalam meningkatkan fungsi administrasi, dimaksudkan untuk memberi penguatan terhadap manajemen peningkatan mutu yang madrasah telah lakukan selama ini, seperti manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah (MBS/M) atau Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah/Madrasah (MPMBS/M), dari konsep manajemen sumber daya manusia yang oleh sebagian pakar manajemen pendidikan menyatakan bahwa dasar dari manajemen ini dikembangkan, dunia bisnis pada awal mulanya diterapkan. Fungsi-fungsi Manajemen pada Madrasah merupakan faktor penting dan strategis dalam rangka kemajuan Madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan formal yang diharapkan dapat mencapai tujuan institusionalnya yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan dikelola dengan sistem Administrasi dan manajemen pendidikan yang sehat yakni fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan oleh suatu sistem manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian. Madrasah sebagai wadah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan amanah Allah dan amanah Undang-Undang Dasar 1945 melalui pendidikan madrasah sebagai lembaga pendidikan formal yang mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen dalam kegiatan pengelolaannya.
2. Mengintegrasikan manajemen SDM dalam kurikulum, fungsi kurikulum dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan, untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional kurikulum dipandang sebagai alat yang sangat penting, dengan menjabarkannya secara berturut-turut menjadi tujuan nasional, tujuan kurikuler dan tujuan instruksional, pada setiap jenis dan jenjang lembaga pendidikan (Madrasah). Dalam pelaksanaan proses pembelajaran kurikulum dalam peningkatan mutu merupakan program pendidikan yang harus diikuti oleh peserta didik atas bimbingan para pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan serta sebagai pedoman bagi guru dan peserta didik, agar benar-benar tercapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Jenis pengetahuan/keahlian, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan suatu madrasah dapat diketahui melalui kurikulum madrasah tersebut. Kurikulum merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam suatu sistem pendidikan, karena dalam pelaksanaan pengajaran pada semua jenis dan tingkat pendidikan kurikulum merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sekaligus pedoman. (Ramayulis, 1998).
3. Manajemen SDM berperan sangat penting dalam pengajaran di kelas, guru merupakan pendidik yang sangat mempengaruhi kepribadian peserta didik. Apabila perilaku yang ditunjukkan pendidik atau guru itu baik, maka perilaku peserta didik juga mayoritas akan baik. Demikian pula sebaliknya, jika sikap atau akhlak pendidik kurang baik, maka

jelas pula bahwa sikap atau akhlak peserta didiknya akan kurang baik pula karena peserta didik mudah meniru segala tingkah dan perbuatan oleh orang yang disenanginya termasuk guru yang merupakan sosok teladan bagi mereka. Kehadiran guru di Madrasah dan masyarakat merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan dalam peningkatan mutu dan layanan. Keterampilan seorang guru di dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran merupakan sesuatu yang erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar yang mendidik di madrasah dan juga lingkungan masyarakat. Guru sebagai pendidik mengandung arti yang sangat luas, tidak sebatas memberikan bahan-bahan pengajaran tetapi menjangkau etika dan estetika serta manajemen SDM dalam menghadapi tantangan kehidupan di masyarakat (Arifin, 1999) Guru sebagai pendidik harus selalu cermat dalam menentukan langkah serta tanggap terhadap situasi dan kondisi. Oleh karena itu, kompetensi merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari diri seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas. Maka dapat dipahami bahwa kompetensi seorang guru merupakan suatu komponen yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang guru dan sebagai alat untuk memberikan bantuan dan pelayanan terbaik kepada peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas.

4. Manajemen SDM untuk mengelola aktivitas evaluasi madrasah. Evaluasi Madrasah merupakan proses yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan formal. Evaluasi dapat menentukan efektivitas kinerja selama ini, evaluasi sering dianggap sebagai salah satu hal yang menentukan bagi pengelolaan madrasah dan menentukan kualitas peserta didik. Karena, melalui kegiatan evaluasi dapat ditentukan orientasi dalam proses pengelolaan selanjutnya. Evaluasi mestinya dipandang sebagai sesuatu yang wajar yakni sebagai suatu bagian integral dari suatu proses kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, di era persaingan global seperti sekarang ini, sudah saatnya institusi pendidikan Islam dikembangkan dengan menggunakan pola manajemen berbasis industri. Pengelolaan model ini menuntut adanya upaya pihak pengelola institusi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan berbagai pendekatan seperti pendekatan manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan.

Simpulan

1. Manajemen sumber daya terhadap peningkatan mutu hakikatnya merupakan suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas
2. Implementasi manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan 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 yang secara langsung melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholders organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan merupakan 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.

Referensi

- Al Attas, S. M. N. (2009). *Konsep Pendidikan dalam Islam : Suatu Rangka Pikir Pembimbing Filsafat Pendidikan Islam*. Cet. I; Bandung: Mizan.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfa Beta.
- Arifin, M. (1999). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Creswell, J. W. (2014). *Qualitative Inquiry and Research Design*. Sage Publications, Inc: California.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Agama. (2006). *Profil Madrasah Masa Depan*. Cet. I; Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam.
- Huda, M., & Erihadiana, M. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama*, 3(1), 36-47.
- Kurniawan, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang. *ITTIHAD*, Vol. II, No.2, 144-153.
- Marzuki. (2015). *Pendidikan Karakter Islam*. Amzah.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Noor, W. (2017). Mengintegrasikan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Tarbawi*, Vol. 3 No. 02, 153-167.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Partanto, P. A dan al-Barry, M. D. (1994). *Kamus Ilmiah Populer Surabaya*: Arkola.
- Ramayulis. (1998). *Ilmu Pendidikan Islam*. Cet. II; Jakarta: Kalam Mulia.
- Sanjaya, W. (2009). *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Cet.I; Jakarta: Kencana.
- Shaleh, A. R. (2013). *Penyelenggaraan Madrasah*. Cet. II; Jakarta: Dharma Bakti.
- Sonin. (2015). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Berbasis Madrasah Dan Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Sekayu. *Istinbath*, No. 15 Th. XIV, 1-19.
- Supriyadi, D. (1998). *Mengangkat citra dan martabat Guru*. Cet. I; Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusriani. (2012). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal al-Ulum*, 1 (1), 69-88.