



Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di RA – Alfatah

Iis Nurkamilah^{1*}, Makmur²

¹⁻²Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

*Korespondensi penulis: iis10121704@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze human resource management in improving the quality of education at RA Al-Fatah, focusing on four aspects: planning, recruitment, training and development, as well as monitoring and evaluation. Using a qualitative descriptive method, data were collected through interviews, observations, and documentation. The findings show that: (1) HR planning involves strategy formulation such as RPP, RPPH, and task division among vice principals; (2) recruitment is conducted through two models—government-based and committee-based—using a competency-based selection process; (3) training includes Merdeka Curriculum workshops and capacity-building in curriculum development; (4) monitoring and evaluation are carried out regularly, both internally and externally, to assess performance and improve educational quality.*

Keywords: *Human Resources, Management, Quality of Education.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah, dengan fokus pada perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta monitoring dan evaluasi. Menggunakan metode kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perencanaan SDM dilakukan melalui penyusunan strategi seperti RPP, RPPH, dan pembagian tugas waka; (2) rekrutmen dilakukan melalui dua model: negara dan komite, dengan seleksi berbasis kompetensi; (3) pelatihan berupa workshop kurikulum Merdeka dan penguatan SDM; (4) monitoring dan evaluasi dilakukan rutin secara internal dan eksternal untuk mengukur keberhasilan dan perbaikan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen, Mutu Pendidikan, Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai fungsi krusial sebagai fondasi utama terhadap arah pembangunan nasional, sebab melalui pendidikanlah sumber daya manusia (SDM) dikembangkan secara menyeluruh. Pembangunan ekonomi suatu bangsa pun tidak dapat dipisahkan dari kualitas SDM-nya, sehingga pertumbuhan ekonomi kerap dijadikan indikator keberhasilan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pendidikan harus dirancang secara sistematis sebagai proses bimbingan dan pembelajaran yang mempunyai tujuan guna mencetak SDM yang bukan sekedar sehat dan terampil, namun serta kompeten juga beradab. Dengan demikian, pendidikan menjadi investasi jangka panjang yang menentukan daya saing dan kemajuan suatu bangsa.

Pendidikan mewujudkan fungsi krusial terhadap membentuk karakter bangsa dan sumber daya manusia yang amat krusial untuk kemajuan masyarakat dan bangsa. Kehormatan sebuah bangsa ditentukan sistem pendidikannya. Inovasi sains dan teknologi telah mengubah

hampir setiap aspek kehidupan manusia, sehingga penanganan berbagai masalah kini memerlukan komitmen untuk menguasai dan meningkatkan bidang-bidang tersebut.

Dipastikan bahwa pendidikan dipercayai sebagai pemutus rantai kebodohan, kemalartan, atau kemiskinan, keterbelakangan atau ketertinggalan masyarakat di belahan dunia manapun. Maka akan hancurlah suatu negara jika bangsanya tidak memperoleh pendidikan yang benar dan sesuai eksistensinya. Pendidikan, dengan kepemimpinan dan dukungan yang tepat, dapat menginspirasi siswa untuk meningkatkan kemampuan diri mereka di semua bidang kehidupan. Agar Indonesia maju, warga negaranya harus memiliki akses ke pendidikan berkualitas tinggi dari pra-TK hingga universitas.

Sehubungan dengan hal tersebut, jika ingin memperbaiki suatu negara, maka perbaikilah terlebih dulu pendidikan bangsanya, karena SDM yang terpenting adalah SDM yang benar, bijaksana, professional, dan Amanah. Menindak lanjuti hal tersebut, perlu untuk pengolahan manajemen SDM yang cerdas dan beradab. Tentunya dengan pendidikan, karena di dalam sebuah pendidikan terdapat proses dalam mengelola dan pengembangan SDM yang relevan terhadap tujuan instansi pendidikan seperti sekolah. Maka unsur pertama ini harus diberikan perhatian yang utama. Karena semakin banyak SDM yang berkualitas maka akan semakin tumbuh dan berkembang dengan baik pula instansi pendidikan. Begitupun sebaliknya.

Lebih lanjut, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial terhadap mendorong kemajuan pendidikan di masa depan. Hal ini disebabkan oleh sifat pendidikan yang selalu berkembang mengikuti dinamika zaman, sehingga pengelolaan SDM secara efektif menjadi suatu keharusan. Manajemen SDM yang baik mencakup berbagai proses sistematis, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelimpahan kepemimpinan, pengendalian, sampai evaluasi terhadap sistem yang diterapkan. Seluruh proses ini bertujuan untuk menciptakan tata kelola pendidikan yang efisien dan adaptif, sehingga mampu menghasilkan mutu pendidikan yang unggul juga selaras kebutuhan masyarakat serta pertumbuhan global.

Oleh karena itu, tidak mengherankan jika SDM, atau manajemen sumber daya manusia, lebih banyak mendapat perhatian daripada bidang-bidang seperti sosiologi, agama, ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan industri. Pendidikan merupakan salah satu bentuk organisasi kelembagaan. Tentu saja, dalam konteks ini, pendidikan sama pentingnya dengan SDM. Semua pemangku kebijakan (*stakeholder*) di sektor pendidikan harus memberikan perhatian penuh kepada sumber daya manusia karena betapa pentingnya sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sama pentingnya dengan pengembangan mutu

pendidikan jika tujuannya adalah untuk mencapai tingkat keberhasilan setinggi mungkin. Peningkatan mutu sumber daya manusia tentu saja merupakan proses berkelanjutan yang dimulai dengan pendidikan formal dan tidak dapat terjadi dalam waktu semalam.

Bidang sumber daya manusia (SDM) sama pentingnya dengan bidang pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dalam upaya menempatkan individu yang berkualitas di lembaga pendidikan, SDM berperan ganda, yaitu sebagai lembaga pelatihan dan pengembangan. Untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja seseorang selaras jenjang, kualifikasi jabatan, juga pekerjaannya, pelatihan ialah upaya untuk meningkatkan kemampuan, konsep, ketentuan, atau sikap seseorang.

Namun, kini terlihat bahwa krisis pendidikan nasional Indonesia disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia, termasuk guru juga tenaga pendukung di semua jenjang sistem. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa, seperti di RA Al- Fatah, Desa Masawah, sebagian besar guru sekolah belum kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional. Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa dosen dan guru harus mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, kesehatan jasmani rohani, serta persyaratan lain yang ditetapkan satuan pendidikan tinggi masing-masing, serta keterampilannya guna menggapai tujuan pendidikan nasional.

Untuk mendukung upaya peningkatan mutu pendidikan, keberadaan tenaga pendidik di lingkungan sekolah menjadi unsur yang sangat penting. Tenaga pendidik bukan sekedar berfungsi selaku penyaji pelajaran, namun serta sebagai aktor utama terhadap menciptakan karakter juga kompetensi murid. Oleh sebab itu, kualitas tenaga pendidik harus menjadi perhatian utama dan dipenuhi sebagai syarat mutlak dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Profesionalisme dalam bidang keilmuan dan keteladanan dalam sikap menjadi kunci agar pendidik mampu memberikan layanan pembelajaran yang bukan sekedar kaya akan pengetahuan, namun serta sarat nilai adab. Dengan demikian, sekolah dapat menjadi ruang yang ideal untuk membentuk generasi SDM yang unggul, berkualitas, dan berakhlak mulia.

Meskipun benar bahwa guru memerlukan keahlian dalam mata pelajaran untuk melakukan tugasnya dengan baik, mereka juga memerlukan kepribadian yang dapat dipercaya yang menjadi panutan anak-anak, keluarga mereka, dan masyarakat. Untuk memastikan bahwa semua warga negara memiliki akses yang sama terhadap pendidikan berkualitas tinggi, penting bagi para pendidik untuk melaksanakan tanggung jawab profesional mereka dengan fokus pada penerapan pembelajaran dalam praktik sesuai dengan standar profesional. Peran guru sebagai agen pembelajaran terkait dengan tanggung jawab mereka dalam pembelajaran, yang meliputi membimbing pembelajaran siswa, menginspirasi mereka untuk belajar, dan memfasilitasi

pembelajaran mereka sendiri. Untuk berhasil dalam bidang ini, para pendidik harus mampu beradaptasi dengan kebutuhan siswa mereka yang terus berubah dan industri secara keseluruhan.

RA Al-Fatah adalah sebuah taman kanak-kanak yang terletak di Kabupaten Pangandaran, dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang sangat optimal, khususnya dalam hal pengelolaan tenaga pendidik. Keberhasilan manajemen SDM di lembaga ini tercermin dari kualitas tenaga pendidik yang profesional dan berdedikasi tinggi dalam memberikan pendidikan yang terbaik bagi para siswa. Dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur, RA Al-Fatah mampu membangun suasana pembelajaran yang menyokong pertumbuhan efektif murid, sekaligus menjadi contoh dalam penerapan manajemen SDM yang efektif di sektor pendidikan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, atau HRM, ialah praktik memimpin karyawan korporasi guna memaksimalkan potensi mereka terhadap memenuhi misi korporasi. HRM berfungsi krusial terhadap membangun suasana kerja yang produktif juga harmonis, sehingga karyawan bisa menyalurkan kontribusi terbaiknya. Manajemen sumber daya manusia melingkup seluruh aspek tenaga kerja organisasi, termasuk perekrutan, orientasi, pengembangan, tinjauan kinerja, juga gaji, kata para ahli. Dengan demikian, HRM bukan sekedar fokus dalam administratif, namun serta terhadap pengembangan karyawan secara berkelanjutan supaya selaras tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diartikan selaku "proses di mana sebuah organisasi mencapai tujuannya melalui penempatan sumber daya manusia yang strategis" (Ni Kadek & John, 2019:2). Oleh sebab itu, manajer mesti berusaha guna menjamin anggota staf mereka mempunyai wawasan, keterampilan, juga bakat yang dibutuhkan guna melakukan tugasnya dengan optimal. Hal ini krusial supaya seluruh individu mampu berkembang juga berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi juga misi korporasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Bagian penting dari perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pemilihan dan persiapan tenaga kerja, dengan tujuan memenuhi kebutuhan SDM secara tepat waktu dan sesuai dengan persyaratan organisasi. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah langkah pertama dalam proses ini. Perencanaan ini melibatkan estimasi jumlah lowongan

pekerjaan, jumlah personel yang dibutuhkan, dan waktu yang dibutuhkan untuk mengisinya. Saat melakukan persiapan ini, penting untuk mengingat pertimbangan internal dan eksternal. Aspek internal mencakup hal-hal seperti susunan departemen dan struktur organisasi, sedangkan faktor eksternal mencakup hal-hal seperti undang-undang ketenagakerjaan dan kondisi pasar tenaga kerja. Organisasi dapat meningkatkan efektivitas operasional dan mencapai tujuan mereka dengan strategi yang direncanakan dengan baik yang menjamin ketersediaan staf yang tepat dan meminimalkan risiko kesalahan perekrutan.

Monitoring dan Evaluasi SDM

Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu program berfungsi sebagaimana mestinya adalah dengan mengawasi bagaimana program tersebut diimplementasikan. Ini disebut pemantauan. Data tentang kemajuan pencapaian produksi dapat diperoleh melalui pemantauan. Data tersebut menjadi masukan yang berguna untuk perbaikan jika menunjukkan penyimpangan. Mengetahui seberapa baik kinerja suatu program merupakan tujuan utama evaluasi. Aktivitas untuk mengukur dan membandingkan pencapaian output merupakan definisi evaluasi yang paling sederhana.

Pengertian Mutu Pendidikan

Mendidik dengan baik berarti memperlancar proses pengembangan kualitas peserta didik dengan cara melepaskan mereka dari belenggu kepalsuan, amoralitas, ketidakberdayaan, serta ketiadaan iman dan kaidah moral.

3. METODE PENELITIAN

RA Al-Fatah yang terletak di Dusun Babakan RT 16 RW 05, Desa Masawah, Kecamatan Cimerak, Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat, dipilih selaku lokasi penelitian, sebab mempunyai potensi yang signifikan dalam penerapan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan lembaga pendidikan. Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif juga induktif terhadap penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, pendekatan ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan memahami kejadian-kejadian yang membingungkan. Sejumlah hal, termasuk dinamika sosial, peristiwa, sikap, keyakinan, persepsi, dan kelompok, dapat dipahami dan dianalisis dengan lebih baik menggunakan teknik kualitatif ini. Penelitian ini memakai metodologi studi kasus. Analisis mendalam terhadap sistem atau kasus tertentu menggunakan berbagai sumber data yang kaya kontekstual dikenal sebagai studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di RA Al-Fatah

Sumber daya manusia, atau yang disingkat SDM, di lembaga PAUD terdiri dari dosen dan administrator. Pendidik PAUD memegang peranan penting sebagai sumber daya manusia dalam meningkatkan standar program PAUD. Untuk meningkatkan sumber daya manusia lembaga, sudah seharusnya kita memikirkan kualitas instruktur. Kemampuan merencanakan, mengorganisasi, mengembangkan, dan menilai lembaga pendidikan merupakan kompetensi utama manajemen sumber daya manusia, yang juga bertujuan untuk menghasilkan pendidik yang kompeten. Penggunaan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di sekolah membantu meningkatkan standar pembelajaran siswa (Amir, 2019).

Deskripsi Hasil Penelitian

Dari apa yang dapat kita lihat sejauh ini, panitia RA Al-Fatah kurang kreatif dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan untuk anak-anak dan kurang terlibat dalam tugas-tugas organisasi. Guru secara tradisional mengandalkan media, model, dan kegiatan berbasis tontonan untuk mendorong perkembangan terbaik anak-anak. Keberhasilan atau kegagalan implementasi organisasi di lembaga bergantung pada perencanaan sumber daya manusia yang matang. Di RA Al-Fatah, kami memiliki strategi untuk mengoptimalkan perencanaan sumber daya manusia kami sehingga kami dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan yang perlu dilakukan adalah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH). Selain itu dalam strategi perencanaan sumber daya manusia di RA Al-Fatah juga dibuat suatu analisis kebutuhan guru yang berkorelasi dengan analisis jabatan. Selain dalam proses perencanaan terdapat strategi perencanaan yang meliputi RPP dan RPPH. Dalam perencanaan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan terdapat strategi pelaksanaan yang meliputi 2 waka sebagai tangan kanan kepala RA.

Istilah "strategi pembelajaran" mengacu pada rencana tindakan yang dipikirkan dengan matang untuk memperoleh pengetahuan baru. Dalam konteks ini, mengembangkan strategi pembelajaran merupakan sesuatu yang perlu dilakukan oleh pendidik dan siswanya. Berikut ini adalah beberapa cara siswa belajar di RA Al-Fatah: melalui cerita dan melalui permainan.

Perencanaan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan terdapat target kegiatan yang harus terpenuhi sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Dais selaku tenaga pendidik bahwa untuk target dan tujuan dalam melakukan kegiatan dengan melakukan model seperti ini dengan

menyusun rencana-rencana tahunan, rencana semester dan juga harian, namun yang sering digunakan adalah rencana harian diambil dari mingguan, semesteran dan tahunan. Untuk target atau tujuan dalam melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan pola seperti ini sudah terpenuhi dan sesuai dengan ekspektasi. Misalnya kalau bekerja tidak menggunakan pola seperti itu tidak akan bisa nyaman dalam bekerja, karena tidak ada sebagai pemantau langsung dan mungkin hanya bisa langsung dan mungkin hanya bisa langsung kepala RA yang pasti akan memberatkan tugas dari manajer kepala RA. Jadi sebelum kita melakukan kegiatan senantiasa membuat proposal. Proposal itu gambaran umum bagaimana proses kegiatan yang dilaksanakan, sasarannya siapa, tujuannya apa, kemudian hasil akhirnya bagaimana, sampai pada pembiayaan dikonsultasikan kepada waka dan kepala RA, jika sudah disetujui maka berjalan dengan lancar.

Kendala yang dihadapi pada saat perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah ialah terkait dengan penyelesaian administratif artinya ketika sudah direncanakan dalam forum finising untuk menyelesaikan dalam buku membutuhkan waktu dan cara mengatasinya ialah dengan memonitoring untuk *finishing* suatu perencanaan berjalan dengan optimal.

Berdasarkan uraian data diatas bahwa dapat disimpulkan suatu perencanaan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan diawali oleh penyusunan strategi perencanaan yang meliputi RPP, RPPH, PBD, dan analisis kebutuhan guru. Selain itu strategi perencanaan meliputi 2 waka dengan fungsinya masing-masing sehingga menghasilkan tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dalam membuat suatu perencanaan dibuat setiap sebelum tahun ajaran baru yang meliputi beberapa pihak yaitu, Pimpinan, Guru, Kepala RA, dan pengawas komite. Namun ada kendala dalam penyusunan laporan RPP dan RPPH.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di RA Al-Fatah

Rekrutmen ialah sebuah langkah perencanaan MSDM terkait total karyawan yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan tertentu di perusahaan atau bidang lainnya. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi dari MSDM. Untuk dapat mengetahui model rekrutmen SDM. Selain proses rekrutmen terdapat kriteria rekrutmen SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu rekrutmen harus kompeten dan profesional. Dalam rekrutmen SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan terdapat beberapa pihak yang terkait dalam menyeleksi perekrutan sumber daya manusia yang melibatkan kepala sekolah, KTU, dan semua waka.

Secara keseluruhan, lingkungan sekitar sekolah merupakan masyarakat yang memiliki wawasan yang baik. Petani, pemilik usaha, dan pedagang merupakan mayoritas penduduk. Kepedulian orang tua terhadap pendidikan anak-anaknya cukup tinggi meskipun sebagian besar keluarga siswa berasal dari kelas menengah ke bawah. Pertumbuhan program pendidikan RA Al-Fatah dipengaruhi oleh keadaan ekonomi tersebut.

Bisa disimpulkan rekrutmen SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah terdapat dua model rekrutmen yaitu, rekrutmen negara dan komite. Dalam menentukan pegawai yang bagus terdapat kriteria perekrutan SDM antara lain, harus kompeten dan profesional, adapun pihak yang menyeleksi yaitu kepala RA, KTU, dan semua waka guna untuk menyeleksi perekrutan secara efektif, seluruh perekrutan SDM relevan terhadap target yang sudah ditentukan yakni melakukan seleksi dan menentukan yang terbaik. Kendala yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia di RA Al-Fatah ialah tidak datang saat melakukan tes, karena untuk menentukan pegawai atau tenaga pendidik itu tidaklah mudah maka dari madrasah akan melakukan tes, supaya dapat mengetahui potensi atau keahlian dari tenaga pendidik.

Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di RA Al-Fatah

SDM ialah sebuah aspek yang sangat krusial pada sebuah organisasi, sebab perannya menjadi penggerak bagi pengembangan suatu organisasi. SDM perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu menjadi SDM yang unggul dan berkualitas. Sebagai contoh pengembangan dan pelatihan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi terkait workshop kurikulum Merdeka di RA Al-Fatah, mengenai pedoman implementasi kurikulum merdeka di RA Al-Fatah.

Terdapat strategi pengembangan dan pelatihannya, kembali lagi bagaimana bapak/ibu guru diajak atau dimotivasi, karena itu merupakan tugas manajerial sebagai kepala sekolah dan saat menjalankan regulasi baru berarti ada rapat koordinasi dan rapat tersebut dihadiri oleh seluruh bapak/ibu, tenaga pendidik, KTU. Kepala sekolah menyampaikan visi misinya bagaimana regulasi baru yang akan dihadapi kedepannya, karena penyadaran motivasi ini penting secara manajerial sehingga kepala sekolah seoptimal mungkin memotivasi seluruh karyawan yang ada di RA Al-Fatah.

Kendala berada pada bapak/ibu guru yaitu ingin berubah apa tidak, jadi kita memang kesulitan ada beberapa guru yang tidak ikut pelatihan lalu kita harus terus bangun bagaimana caranya agar dapat mengikuti kegiatan pelatihan semuanya dan kurangnya analisis pelatihan

dan keterbatasan waktu untuk penerapan. Karena penting banget untuk mengikuti pelatihan tersebut agar paham apa yang disampaikan dan mampu mengimplementasikan ilmu yang didapatkan dalam proses pembelajaran.

Bisa disimpulkan bahwa terdapat pengembangan dan pelatihan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan ialah berupa workshop kurikulum Merdeka dan workshop penguatan SDM dibidang kurikulum. Adapun strateginya ialah kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dalam menjalankan visi misi di RA Al-Fatah, dalam pengembangan dan pelatihan itu sangat penting karena terdapat pengembangan ilmu pengetahuan dan merefresh kemampuan guru dalam mengajar. Kendala berada pada bapak/ibu guru yaitu ingin berubah apa tidak, jadi kita memang kesulitan ada beberapa guru yang tidak ikut pelatihan lalu kita harus terus bangun bagaimana caranya agar dapat mengikuti kegiatan pelatihan semuanya dan kurangnya analisis pelatihan dan keterbatasan waktu untuk penerapan.

Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di RA Al-Fatah

Agar kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan, maka dilakukan monitoring dan evaluasi. Kolaborasi dan kerja sama yang efektif sangat diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan. Direktorat PAUD menetapkan dan menyampaikan jadwal pelaksanaan monitoring dan evaluasi kepada dinas pendidikan kabupaten/kota; Di RA Al-Fatah, jadwal ini mencakup tugas bulanan dan harian, yang biasanya dilakukan setiap tiga bulan sekali dan seminggu sekali. Ada tenggat waktu yang ketat selama dua minggu sejak dimulainya operasi monitoring dan evaluasi untuk memberikan laporan atau hasil tertulis yang objektif.

Kemajuan program, proses implementasi, dan tantangan atau hambatan yang dihadapi dapat dipahami dengan lebih baik dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui monitoring dan asesmen. Selain itu, ini merupakan titik awal untuk pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan tahun depan terkait peningkatan program, serta untuk pertimbangan dan pengambilan keputusan selama perumusan rencana strategis. Tim penyelenggara monitoring dan evaluasi harus menyampaikan saran dalam laporan, yang mencakup komentar penting mengenai temuan dan hal-hal yang perlu ditindaklanjuti oleh berbagai pihak.

Adanya kendala monitoring dan evaluasi yaitu kendala terdapat program yang kurang bagus. Sebenarnya aman-aman ajah sebagai tenaga pendidik sudah menyocokkan waktu dalam artian ketika tenaga pendidik tidak mengajar maka jamnya dipakai untuk memonitoring, akan tetapi jika ada jadwal mengajar maka harus mengajar di jam itu juga.

Kendala-kendala yang dihadapi saat melaksanakan monitoring dan evaluasi sumber daya manusia di RA Al-Fatah ialah kesungkapan saat memonitoring guru yang lain dan yang dimonitoring sakit, dengan adanya kendala tersebut maka akan menghambat jalannya pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Untuk mengatasi kendala tersebut maka harus menggerakkan guru penilai dan kepala sekolah yang akan memonitoring guru untuk meluncurkan proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Setelah mengatasi kendala tersebut maka langkah yang diambil setelah melaksanakan monitoring dan evaluasi sumber daya manusia ialah mengajak diskusi dengan seluruh staf dan tenaga pendidik di RA Al-Fatah mengenai hal-hal yang harus diperbaikikan apa yang harus dipertahankan untuk kemajuan sekolah RA Al-Fatah.

Berdasarkan uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa terdapat proses monitoring dan evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah yaitu monitoring dan evaluasi sebagai salah satu proses dan penyelenggaraan suatu program penting dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Monitoring dan evaluasi digunakan untuk memperoleh informasi mengukur tingkat keberhasilan dan pinjaman mutu pelaksanaan suatu program, proses pelaksanaan, hambatan/permasalahan yang terjadi, selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan dan penyusunan rencana strategis kinerja instansi pemerintah yakni kementerian pendidikan. Adanya kendala monitoring dan evaluasi yaitu kendala terdapat program yang kurang bagus. Sebenarnya aman-aman aja sebagai tenaga pendidik sudah mencocokkan waktu dalam artian ketika tenaga pendidik tidak mengajar maka jamnya dipakai untuk memonitoring, akan tetapi jika ada jadwal mengajar maka harus mengajar di jam itu juga dan kendala lainnya adalah kesungkapan saat memonitoring guru yang lain dan juga yang dimonitoring dalam keadaan sakit maka dengan adanya kendala tersebut akan menghambat jalannya pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Solusi kendala maka pihak kepala sekolah melakukan tindak lanjut setelah diadakan monitoring dan evaluasi saat menemukan ketidak tepatan dalam kinerjanya maka tindak lanjutnya seperti mengajak diskusi. Jadi harus diadakan diskusi yang bersifat mengingatkan satu sama lain.

Pembahasan Penelitian

Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di RA Al-Fatah

Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya bergantung pada proses perencanaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu bagian dari perencanaan sumber daya manusia di RA Al-Fatah adalah menyusun strategi untuk meningkatkan standar keunggulan akademis. Seberapa baik implementasi organisasi di lembaga tersebut bergantung pada seberapa baik perencanaan sumber daya manusia dilakukan. Di RA Al-Fatah, kami memiliki strategi untuk mengoptimalkan perencanaan sumber daya manusia sehingga kami dapat meningkatkan kualitas pendidikan. RPP dan RPPH adalah contoh strategi yang perlu dilaksanakan. Untuk target dan tujuan dalam melakukan kegiatan dengan melakukan model seperti ini dengan menyusun rencana-rencana tahunan, rencana semester dan juga harian, namun yang sering digunakan adalah rencana harian diambil dari mingguan, semesteran dan tahunan. Untuk target atau tujuan dalam melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan pola seperti ini sudah terpenuhi dan sesuai dengan ekspektasi. Misalnya kalau bekerja tidak menggunakan pola seperti itu tidak akan bisa nyaman dalam bekerja, karena tidak ada sebagai pemantau langsung dan mungkin hanya bisa langsung dan mungkin hanya bisa langsung kepala RA yang pasti akan memberatkan tugas dari manajer kepala RA. Jadi sebelum kita melakukan kegiatan senantiasa membuat proposal. Proposal itu gambaran umum bagaimana proses kegiatan yang dilaksanakan, sasarannya siapa, tujuannya apa, kemudian hasil akhirnya bagaimana, sampai pada pembiayaan dikonsultasikan kepada waka dan kepala RA, jika sudah disetujui maka berjalan dengan lancar.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di RA Al-Fatah

Rekrutmen ialah sebuah kegiatan mencari atau memengaruhi tenaga kerja atau kepegawaian yang dimiliki kemampuan khusus dalam dipekerjakan di sebuah organisasi. Rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah terdapat model rekrutmen, proses rekrutmen, kriteria perekrutan, pihak yang menyeleksi perekrutan, landasan yang digunakan rekrutmen, target pelaksanaan, kendala dan solusi, serta pengaruh rekrutmen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Model rekrutmen SDM di RA Al-Fatah meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam model rekrutmen di RA Al-Fatah ada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, secara teknis kita melalui web pengumuman, secara umum akan diberitahukan

lewat web, apa saja persyaratannya, langkahnya bagaimana dan ada tes. Tesnya yang pertama terkait dengan administrasi kemudian akan kita rapatkan dari tes administrasi tersebut. Kemudian ada pengumuman selanjutnya, setelah adanya pengumuman akan ada tes wawancara. Tentunya ini ada kaitannya dengan tenaga pendidik ada praktek ngajar, untuk mencapai rekrutmen guru PAUD harus mempunyai kualifikasi sarjana PAUD, untuk tahapannya adalah memenuhi persyaratan yang ditetapkan pemerintah, mengikuti ujian kompetensi, mengikuti ujian tertulis, wawancara (beberapa formasi), dan untuk penempatan sesuai kebutuhan instansi pemerintah. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Usman mutu pendidikan memiliki 13 karakteristik, diantaranya kinerja guru, pelayanan administrative, dan edukatif. Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di RA Al-Fatah yang berisi bahwa dalam rekrutmen SDM terdapat dua model rekrutmen yaitu rekrutmen negara maka harus ngikut negara, sedangkan komite meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pada rekrutmen terdapat tes yang meliputi tes administratif dan wawancara guna untuk mengetahui bakat dari tenaga pendidik yang melamar di RA Al-Fatah.

Dalam menentukan rekrutmen SDM yang dapat menumbuhkan mutu pendidikan ada dua kriteria rekrutmen yaitu rekrutmen itu harus kompeten dan professional sesuai yang dibutuhkan dari RA Al-Fatah. Dalam menentukan kriteria rekrutmen SDM harus S1 atau D4, seperti halnya di RA Al-Fatah, membutuhkan tenaga kepegawaian dalam mengajar anak usia dini. Jika rekrutmen ini tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan RA Al-Fatah maka bagaimana cara memperbaikinya supaya masuk dalam kriteria yang dibutuhkan oleh RA Al-Fatah. Hal ini sejalan dengan pandangan Meldona bahwa perekrutan adalah tindakan mencari dan memikat kandidat yang sesuai dengan kriteria untuk lowongan pekerjaan tertentu sesuai dengan hasil perencanaan sumber daya manusia (SDM). Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di RA Al-Fatah yang berisi bahwa terdapat dua kriteria rekrutmen SDM yang dibutuhkan RA Al-Fatah yaitu harus kompeten dan professional guna untuk mengembangkan bakat yang dimiliki.

Setelah menentukan kriteria rekrutmen sumber daya manusia tentunya ada pihak yang menyeleksi rekrutmen sumber daya manusia supaya dapat ditemukan pegawai yang cocok dan kompeten sesuai jabatan yang tersedia dari RA Al-Fatah, sehingga proses penyeleksian SDM perlu dilangsungkan dengan jujur dan transparan. Adapun yang menyeleksi rekrutmen SDM di RA Al-Fatah adalah kepala RA Al-Fatah, KTU dan semua waka. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Samsudin dalam Anggraeni (2019), tahapan seleksi apabila merujuk pada penjabaran dari para pakar dianggap menjadi tahapan penyewaan tenaga ahli (*the hiring process*).

Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian di RA Al-Fatah yang berisi bahwa untuk menyeleksi rekrutmen SDM supaya dapat ditemukan pegawai yang sesuai dengan kriteria RA Al-Fatah maka terdapat pihak yang menyeleksi prekrutan, yang meliputi kepala RA Al-Fatah, KTU dan semua waka guna untuk mengetahui kemampuan dan potensi pegawai atau tenaga pendidik baru.

Pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia sangat penting dilakukan karena dengan adanya perekrutan akan mempermudah mendapatkan pegawai atau tenaga pendidik yang dibutuhkan sesuai dengan target yang diinginkan oleh RA Al-Fatah, untuk menentukan target yang dipenuhi, RA Al-Fatah akan melakukan seleksi dan memilih yang terbaik untuk mendukung kesuksesan RA Al-Fatah dalam mencapai tujuan. Dengan adanya perekrutan dan seleksi dan memilih yang terbaik untuk mendukung kesuksesan RA Al-Fatah dalam mencapai tujuan. Sesuai dengan hasil penelitian di RA Al-Fatah yang berisi bahwa untuk menentukan target yang dipenuhi dari RA Al-Fatah ialah melakukan seleksi dan memilih yang terbaik guna untuk mendukung kesuksesan dan kualitas RA Al-Fatah.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa upaya rekrutmen sumber daya manusia RA Al-Fatah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan telah berhasil. Melalui adanya rekrutmen SDM di RA Al-Fatah akan dapat menemukan pegawai yang sesuai dengan kriterianya, sehingga pegawai atau tenaga pendidik baru mampu bekerja secara aktif dan beradaptasi dalam kurun waktunya lama.

Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di RA Al-Fatah

Pendidikan dan pelatihan harus menjadi bagian rutin dari setiap rencana pengembangan sumber daya manusia. Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat mengikuti laju perubahan teknologi yang cepat, pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan sangat penting. Manajemen sumber daya manusia memandang investasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai pendorong utama pengembangan SDM dengan premis bahwa tingkat kesadaran dan partisipasi SDM perusahaan atau organisasi berbanding lurus dengan kualitas SDM-nya. Di pasar kerja yang kompetitif saat ini, perusahaan tidak dapat mengabaikan program pelatihan dan pengembangan mereka jika mereka ingin menarik dan mempertahankan karyawan berbakat. Berikut ini adalah garis besar penelitian tentang pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di RA Al-Fatah, termasuk strategi, contoh pengembangan dan pelatihan, pentingnya pengembangan dan pelatihan, masalah dan solusinya, dan pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan inisiatif ini.

Pengembangan dan pelatihan SDM merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja guru, pada dasarnya kegiatan ini dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan bagi tenaga pendidik di RA Al-Fatah, serta halnya pengenalan workshop kurikulum merdeka di awal tahun ajaran baru. Dari pihak RA Al-Fatah tentang implementasi, struktur dan tenaga pendidiknya, sehingga apapun kurikulumnya jika tidak ada perencanaan dan pengembangannya, maka SDM tidak akan berjalan secara optimal. Sesuai dengan penelitian di RA Al-Fatah yang berisi bahwa pengembangan dan pelatihan di madrasah dapat memperbaiki kinerja guru yang dapat memberikan kemampuan pengetahuan bagi tenaga pendidik, seperti halnya pengenalan workshop kurikulum merdeka.

Pengembangan dan pelatihan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan sangatlah penting karena perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat luar biasa maka ketika tidak dilaksanakan dengan baik pastinya akan memakai ilmu yang lama, selain itu pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia juga penting untuk merefresh kemampuan guru dalam mengajar.

Dalam pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan terdapat pihak yang terkait dalam pelaksanaannya yaitu pimpinan dan empat waka, keempat waka tersebut mempunyai tim masing-masing, dengan adanya pihak yang terkait akan memudahkan seluruh karyawan di RA Al-Fatah dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan. Berdasarkan temuan yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia RA Al-Fatah secara signifikan meningkatkan mutu pendidikan sekolah, sejalan dengan teori yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui adanya pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia akan menambahkan keahlian seluruh karyawan di RA Al-Fatah yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas karyawan di RA Al-Fatah meningkat sehingga dapat memberikan kemajuan terhadap RA Al-Fatah.

Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di RA Al-Fatah

Monitoring dan evaluasi SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah terdapat monitoring dan evaluasi, pihak yang terlibat, waktu pelaksanaan monitoring dan evaluasi, kendala dan solusi pelaksanaan monitoring dan evaluasi.

Terkait RA Al-Fatah, pemantauan dan evaluasi adalah tentang mengawasi bagaimana segala sesuatunya berjalan dan memastikan semuanya berjalan dengan baik. Hal ini khususnya penting dalam hal peningkatan kinerja guru, karena dapat membantu membangun sistem

pendidikan yang solid. Dalam proses memonitoring dan evaluasi terdapat langkah- langkah, pertama kepala RA Al-Fatah memonitoring pengembangan SDM seperti guru tenaga pendidik di sekolah, kedua proses memonitoring dan evaluasi dijadwalkan setiap hari, minggu sampai setiap bulan, untuk yang memonitoring harus mempunyai kemampuan pedagogik bagaimana cara belajar dengan orang yang sama-sama dewasa untuk mengingatkan agar tidak tersinggung satu sama lain, sehingga dapat menjadikan proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi bisa berlangsung dengan optimal. Sesuai dengan hasil penelitian di RA Al-Fatah bahwa dalam proses monitoring dan evaluasi terdapat Langkah-langkah ialah kepala RA Al- Fatah memonitoring pengembangan SDM seperti guru tenaga kependidikan di RA Al-Fatah dan monitoring di jadwalkan setiap minggu dan bulan agar dapat dapat menjadikan proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi berjalan dengan optimal.

Kendala-kendala yang dihadapi saat pelaksanaan monitoring dan evaluasi sumber daya manusia di RA Al-Fatah ialah kesungkakan saat monitoring guru yang lain, yang dimonitoring sakit dan adanya program yang kurang bagus maka akan menghambat jalannya pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Untuk mengatasi kendala tersebut maka harus menggerakkan guru penilai dan kepala RA Al-Fatah yang akan memonitoring guru penilai tersebut guna untuk meluncurkan proses pelaksanaan monitoring di RA Al-Fatah. Setelah mengatasi kendala tersebut maka langkah yang harus diambil setelah melakukan monitoring dan evaluasi sumber daya manusia ialah mengajak diskusi seluruh karyawan di RA Al-Fatah mengenai hal-hal yang perlu disesuaikan dan apa yang perlu dijaga bagi kemajuan RA Al- Fatah.

Sesuai dengan hasil penelitian di RA Al-Fatah yang berisi bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi terdapat kendala yaitu kesungkakan saat monitoring guru yang lain, yang dimonitoring sakit dan adanya program yang kurang bagus sehingga akan menghambat proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Untuk mengatasi kendala tersebut kepala RA Al-Fatah menggerakkan dan memonitoring guru penilai. Langkah yang diambil setelah melaksanakan monitoring dan evaluasi sumber daya manusia ialah mengajak diskusi seluruh karyawan di RA Al-Fatah guna mengetahui apa saja yang harus dipertahankan, hal tersebut akan meningkatkan kualitas madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa RA Al- Fatah telah berhasil mengembangkan dan mendidik sumber daya manusianya dengan baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang sejalan dengan teori yang berlaku saat ini. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan dengan baik akan membantu dalam melaksanakan tindakan yang telah ditetapkan oleh RA Al-Fatah, sehingga menghasilkan RA Al-Fatah yang unggul dan berkualitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah dapat dilakukan dari proses perencanaan dengan melakukan workshop yang bertujuan untuk memaksimalkan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Dalam Menyusun perencanaan terdapat strategi-strategi meliputi RPP dan RPPH, selain strategi penyusunan terdapat juga strategi pelaksanaan yang meliputi empat waka dengan tugasnya masing-masing guna untuk menghasilkan target yang telah ditentukan. Dalam membantu suatu perencanaan dapat dilakukan sebelum tahun ajaran baru karena sebagai proses penentuan tujuan dari kegiatan di RA Al-Fatah. Dalam menyusun perencanaan terdapat pihak yang terkait yaitu pimpinan, guru, karyawan dan komite, terdapat kendala dalam penyusunan perencanaan yaitu terkait dengan penyelesaian administratif sehingga dalam menyelesaikan dalam bentuk buku itu membutuhkan waktu, adanya kendala atau hambatan tersebut dapat diatasi dengan melakukan monitoring atau finishing suatu perencanaan guna dalam menumbuhkan kompetensi karyawan di RA Al-Fatah.

Perekrutan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah ada dua model rekrutmen yaitu rekrutmen negara dan komite, dalam rekrutmen sumber daya manusia. Dalam menentukan pegawai yang baik terdapat kriteria perekrutan antara lain harus kompeten dan professional. Adapun pihak yang menyelesaikan ialah kepala RA Al-Fatah, KTU dan semua waka, hasil analisis maka pelaksanaan rekrutmen SDM sesuai dengan target yang ditentukan dengan cara melakukan seleksi dan menentukan yang terbaik. Kendala atau hambatan dalam rekrutmen SDM yaitu tidak datang saat tes wawancara dan solusinya tetap menghubungi dengan pihak yang bersangkutan, hal ini sangat mempengaruhi SDM karena adanya adanya tes dapat menggali potensi suatu pegawai.

Pengembangan dan pelatihan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah terdapat contoh yang berupa workshop kurikulum merdeka dan workshop penguatan SDM di bidang kurikulum. Strategi yang digunakan dalam pengembangan dan pelatihan SDM ialah kepala RA Al-Fatah dapat memotivasi seluruh guru dan menjalankan visi misi di RA Al-Fatah, hal ini sangat penting dilakukan karena terdapat pengembangan ilmu pengetahuan dan *merefresh* kemampuan guru saat mengajar. Kendala yang dihadapi ialah pada dana dan guru, untuk mengatasinya ialah jika pada dana maka harus menganalisis kebutuhan yang sangat penting dan jika pada guru maka harus di panggil perindividu. Pihak yang terlibat dalam pengembangan dan pelatihan SDM ialah pimpinan dan empat waka yang bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara efektif.

Monitoring dan evaluasi SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah terdapat prosesnya yaitu kepala RA Al-Fatah memonitoring masing-masing guru tenaga kependidikan dan dijadwalkan setiap minggu dan satu bulan sekali, supaya pelaksanaan monitoring dan evaluasi berjalan secara optimal, pihak yang terlibat dalam monitoring dan evaluasi yakni secara eksternal dan internal. Untuk waktu pelaksanaannya secara terus menerus tidak memandang waktu seperti yang dilakukan kepala RA Al-Fatah dalam memonitoring. Kendala yang dihadapi adalah kesungkapan saat memonitoring guru yang lain, yang dimonitoring sakit dan adanya program yang kurang bagus sehingga akan menghambat proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi, untuk mengatasi kendala tersebut kepala RA Al-Fatah menggerakkan dan memonitoring guru penilai. Langkah yang diambil setelah memonitoring dan evaluasi SDM ialah mengajak diskusi seluruh karyawan RA Al-Fatah guna untuk mengetahui apa saja yang perlu disesuaikan dan apa yang perlu dijaga dalam meningkatkan kualitas RA Al-Fatah.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait untuk meningkatkan mutu pendidikan di RA Al-Fatah. Pertama, kepada Kepala RA Al-Fatah, sebagai pemegang peran sentral dalam pengelolaan lembaga pendidikan, diharapkan mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber pendidikan yang ada guna meningkatkan kualitas pembelajaran serta mengembangkan potensi peserta didik secara maksimal. Kedua, kepada tenaga pendidik dan kependidikan, pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat diperlukan untuk mendorong peningkatan kualitas dan profesionalisme pendidik, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap efektivitas penyampaian pembelajaran di kelas. Ketiga, kepada Waka Humas, sebagai representasi citra lembaga, perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perlu diterapkan sistem penghargaan, pelatihan, serta jenjang karir yang terstruktur agar mampu meningkatkan citra positif lembaga. Keempat, kepada Waka Kurikulum, diharapkan dapat mengembangkan dan menerapkan MSDM dalam proses perencanaan dan pengembangan kurikulum, dengan memperhatikan standar penilaian serta menyusun model pengembangan kurikulum yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwa, T. F. (2021). *Penguatan mutu sumber daya guru tahfidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Darul Falah Sumberejo Sukorejo Ponorogo* [Disertasi, IAIN Ponorogo].
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Kumala, N. I. (2020). Kontribusi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 2(2), 377–397.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan ajar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Medan: CV Sentosa Deli Mandiri.
- Kurniawan, N. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung* [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung].
- Makbul, M. (2021). *Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian* [Makalah, tanpa penerbit].
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Tanpa Penerbit.
- Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). *Analisis data dan pengecekan keabsahan data* [Makalah, tanpa penerbit].
- Puspasari, D. (2018). *Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* [Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Ningrum, D. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan usaha mikro kecil menengah*. Jakarta: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Fungsi manajerial kepala madrasah dalam menciptakan madrasah efektif di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 29–45.
- Zahra, S. S. F. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 92–97.