

**Pengelolaan Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam Di Smpit
Qurrata A'yun Batusangkar**

Dini Febriyenti¹, Roni Saputra², Zulmuqim³

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

³UIN Imam Bonjol Padan, Indonesia

E-mail korespondensi: dinifebriyenti55@gmail.com

DOI: 10.47435/al-qalam.v15i2.2345

Submission Track:

[||Diterima: 24 November 2023.||Disetujui: 1 Desember 2023.||Dipublikasikan: 19 Desember 2023.](#)

Copyright © 2023 Dini Febriyenti, Roni Saputra, Zulmuqim



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#)

Abstract

This article discusses the management of HR quality management at SMPIT Qurrata A'yun Batusangkar. Because researchers use descriptive methods, this research is included in the qualitative research category. Data was collected through official and personal documentation, interviews and observations. The research results show that human resource planning at SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar in Human Resource Quality Management consists of evaluating needs, setting human resource goals and policies, designing and implementing plans, and supervision. The process of supervising human resources at SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar in Human Resource Quality Management includes class visits and supervision of learning tools. Implementation of human resources also includes recruitment, selection, placement of teaching staff and educational staff, training and development, and performance assessment.

Keywords: Human Resource Management; Quality of Education, Islamic Education

Abstrak

Artikel ini membahas pengelolaan manajemen mutu SDM di SMPIT Qurrata A'yun Batusangkar. Karena peneliti menggunakan metode deskriptif, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui dokumentasi resmi dan pribadi, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar dalam Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia terdiri dari mengevaluasi kebutuhan, menetapkan tujuan dan kebijakan sumber daya manusia, merancang dan menerapkan rencana, dan pengawasan. Proses pengawasan sumber daya manusia di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar dalam Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia meliputi kunjungan kelas dan pengawasan perangkat pembelajaran. Pelaksanaan sumber daya manusia juga mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja.

Kata Kunci: Manajemen Sumberdaya Manusia; Mutu Pendidikan, Pendidikan Islam

1. Pendahuluan

Istilah "manajemen sumber daya manusia" mengacu pada manajemen yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian sumber daya manusia, yaitu individu-individu yang memiliki kemampuan dan siap untuk membantu tujuan para pemangku kepentingan.(Hendro Widodo, 2020). Oleh karena itu, para manajer atau, di perguruan tinggi, kepala kantor seperti rektor, dekan, ketua program studi, dan lain-lain memiliki peran penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Mereka berkolaborasi dengan baik dalam komunitas

kampus dengan departemen akademik dan staf pengajar, atau dosen (Sangsurya et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai anggota organisasi yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan melakukan tugas-tugasnya sehingga sumber daya digunakan secara adil dan efektif untuk lembaga, individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. (Maghfiroh & Santosa, 2020).

Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka akan membantu dalam peningkatan mutu pendidikan disuatu Negara. Meskipun suatu negara memiliki banyak sumber daya alam, pertumbuhan dan pembangunan tidak akan tercapai tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. (Mukri & Sa'diyah, 2021). Oleh karena itu, banyak ahli berpendapat bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau lembaga mana pun karena, apa pun tujuan dan strukturnya, sumber daya tersebut dikelola dan dikelola oleh masyarakat dan didasarkan pada visi untuk kemaslahatan masyarakat dalam mencapai misinya. Karena itu, manusia merupakan bagian strategis dari semua operasi organisasi. (Cahyo, 2017)

Sumber daya yang memiliki keunikan jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia (Widodo et al., 2022) Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajemen, yaitu kemampuan membuat rencana dan visi serta mengamankan dan mengorganisasikan lebih banyak sumber daya untuk melaksanakan inisiatif perubahan. Akibatnya, satu-satunya komponen perusahaan yang memiliki potensi untuk tumbuh sambil belajar dan memperbaiki lingkungannya adalah komponen sumber daya manusianya (Priyono, 2010).

Dapat dikatakan bahwa tanpa sumber daya manusia yang memadai dan dapat dipercaya maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberikan dampak yang lebih besar (Rahman, 2020). Sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah mereka yang mampu membuat rencana masa depan dan mengambil keputusan dengan kebijakan dan praktik yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam (Y. A. Rahman, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia adalah upaya untuk mewujudkan suatu organisasi yang keberadaannya dibutuhkan oleh masyarakat melalui perencanaan dan tindakan dalam memberikan pelayanan publik serta melaksanakan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat. Pendekatan ini menitikberatkan pada peningkatan kemampuan kerja para pelaksananya secara berkesinambungan yang dilandasi etika dan tanggung jawab sosial yang tinggi dalam bekerja. (Taufiqurrahman, 2019).

Gerry Dessler, berpendapat bahwa: *"Human resources management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employes, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concern"*. Proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pembayaran pekerja dengan tetap mempertimbangkan masalah hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Yuliawati, 2015).

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam terutama berkaitan dengan pengembangan dan pengelolaan. Ini karena manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam terutama berkaitan dengan membangun hubungan antara lembaga pendidikan Islam dan sumber daya manusianya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pendidikan Islam. (Sakban et al., 2019).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan permasalahan kompleks yang memerlukan perencanaan dan implementasi yang metodis dan bijaksana. Karena bertujuan untuk memberikan konstruksi manusia secara menyeluruh dengan memaksimalkan tingkat aktivitasnya dan pengembangan seluruh potensi fundamental manusia (Suprayogo, 2019).

Pendidikan adalah proses mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang baru. Suatu yang mempengaruhi bagaimana suatu proses bergerak maju; keluaran proses, atau hasil, adalah istilah yang kadang-kadang digunakan untuk menggambarkan hasil. Dalam pendidikan skala mikro (sekolah atau madrasah), proses seperti pengambilan keputusan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, belajar mengajar, pengawasan, dan evaluasi menjadi perhatian utama. Proses belajar mengajar sangat penting dibandingkan dengan proses lainnya. aktivitas tambahan yang berlangsung lama. Proses ini dipertimbangkan jika guru, siswa, kurikulum, dan sumber daya sekolah lainnya diatur, diselaraskan, dan dibimbing sehingga lingkungan belajar menjadi menyenangkan, memotivasi dan menggugah minat siswa, dan benar-benar memberdayakan siswa. kualitas unggul (Sangsurya et al., 2021).

Kinerja kepala sekolah merupakan produk pendidikan. Keberhasilan akademis yang dicapai melalui prosedur atau perilaku sekolah disebut sebagai kinerja sekolah (Akhmad Said, 2018). Kualitas, kemandirian, produktivitas, efisiensi, daya cipta, kualitas kehidupan kerja, dan semangat kerja suatu lembaga pendidikan merupakan indikator seberapa baik kinerja sekolah. Mengenai kualitas luaran secara spesifik, dapat dijelaskan bahwa prestasi belajar, khususnya nilai, karya ilmiah, dan kompetisi akademik, serta prestasi non-akademik seperti iman dan takwa, kejujuran, sopan santun, olah raga, seni, keterampilan, dan lain-lain. kegiatan ekstrakurikuler, menunjukkan bahwa siswa telah mencapai prestasi akademik yang tinggi (Sangsurya et al., 2021).

Kebutuhan untuk meningkatkan kualitas umum elemen-elemen sistem pendidikan—baik sumber daya manusia maupun sumber daya material merupakan inti dari upaya untuk meningkatkan standar pendidikan (Nursabaha et al., 2022). Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan yang dimaksudkan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Sumber daya manusia yang bergerak di lembaga pendidikan, baik itu pengajar, pengurus, pegawai, peserta didik, maupun wali, oleh karena itu harus mendapat pertimbangan yang matang dari pimpinannya.

Untuk menjawab permasalahan inilah penelitian ini dilakukan. Penulis mencoba mengkaji SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar, sekolah yang berdiri sejak tahun 2016. Salah satu lembaga fondasi pendidikan Islam, sekolah ini mempunyai sumber daya manusia yang unggul khususnya dalam administrasi tenaga pengajar dan kependidikannya. Peran aktif dalam manajemen yang profesional diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia di lingkungan sekolah agar sumber daya manusia di sekolah dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya menghasilkan dan meningkatkan pendidikan yang unggul.

SMP IT Qurrata A'yun menerapkan strategi komprehensif dalam merekrut sumber daya manusia, khususnya tenaga pengajar dan kependidikan. Rencana ini meliputi seleksi, evaluasi, dan penempatan tenaga pengajar dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan. kemampuannya.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis Manajemen Mutu SDM di SMPIT Qurrata A'yun Batusangkar dalam konteks pendidikan Islam. Dengan melakukan hal ini, kita akan memiliki posisi yang lebih baik untuk mendiskusikan dampak keseluruhan kebijakan tersebut terhadap pendidikan di Indonesia dan apakah tujuan pemerintah tercapai atau tidak. Studi ini akan memberikan pemahaman terkait analisis kebijakan pendidikan yang lebih menyeluruh di masa depan dan menawarkan wawasan baru yang signifikan mengenai evolusi pendidikan Indonesia. Dikarenakan artikel ini memaparkan terkait manajemen mutu pada lembaga pendidikan islam di Indonesia.

2. Metode

Penelitian ini termasuk metode deskriptif, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi resmi dan peribadi lainnya. Menurut Sugiyono (2017), tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memberikan gambaran mendalam dan rinci tentang bagaimana fenomena saat ini terjadi. Studi ini dilakukan di SMPIT Qurrata Ayun Batusangkar. Metode triangulasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Peneliti berusaha untuk membuktikan observasi, dokumentasi, dan hasil wawancara.

Penelitian ini melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan sejumlah guru dari SMPIT Qurrata Ayun Batusangkar. Observasi, wawancara, dan dokumentasi adalah teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Setelah data dikumpulkan, analisis data dilakukan, yang mencakup pengurangan, penyampaian, dan verifikasi data. Namun, triangulasi digunakan untuk memastikan keabsahan data.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar

Perencanaan sumber daya manusia menurut pendapat Sherman serta Bohlander yang dikutip Nawawi ialah mengantisipasi tahapan serta syarat dalam melakukan pengaturan prosedur pergerakan

masuknya karyawan, baik itu melalui promosi, pindah tugas, demosi, pensiun, dan pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan (A. Nawawi, 2011). Keterangan ini menerangkan urgensinya perancangan SDM, dikarenakan migrasi SDM harus diantisipasi sejak awal. Sekolah sebagai suatu organisasi adalah tempat berkumpulnya sekelompok orang, meliputi individual ataupun sekelompok, guna bekerja sama guna menggapai suatu target. Ritawati menuturkan bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan kelembagaan pendidikan formal tidak akan bertahan lama menjaga eksistensinya dalam melakukan perkembangan serta menumbuhkan lembaganya pada waktu ke depan jika beroperasi secara mandiri.

Proses merumuskan prediksi, yang hasilnya selalu mengandung kesalahan, dikenal sebagai perencanaan SDM. Untuk memastikan bahwa di masa depan, pendekatan dan/atau prosedur prediksi yang terbukti secara ilmiah dengan tingkat akurasi yang tinggi dan tingkat kesalahan atau tuntutan SDM yang tinggi dapat digunakan dan dikembangkan (Widodo et al., 2022). Di masa depan, kita akan dapat dengan cepat dan sukses menangani perencanaan bisnis suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perkiraan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak boleh terlalu tinggi karena akan menimbulkan pemborosan, terutama dalam bentuk pengeluaran biaya-biaya terkait SDM yang sebenarnya tidak diperlukan. Namun, proyeksi tidak boleh dibuat untuk jumlah pekerja yang lebih sedikit dari yang dibutuhkan, karena hal ini akan menimbulkan beban yang berlebihan bagi setiap pekerja dan menghambat penyelesaian tugas secara produktif dan efisien (Winarti, 2022).

Mutu proses pembelajaran menyiratkan kapasitas sumber daya sekolah guna melakukan perubahan bermacam kategori input serta keadaan sehingga siswa memperoleh nilai tambahan pada tingkat terkhusus. Sedangkan dari sisi output, mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah untuk mencapai kelebihan akademik serta ekstrakurikuler untuk murid yang lulus pendidikan pada tingkat satu pendidikan ataupun menuntaskan suatu program belajar tersebut.

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah di SMP IT Qurrata A'yun Batusangkar bahwasannya *"Perencanaan SDM dilakukan pada setiap akhir tahun ajaran, di mana mereka sudah membuat evaluasi dan realisasi proyeksi. Realisasi proyeksi adalah kegiatan-kegiatan apa sajakah yang sudah dilaksanakan murid yang perlu dievaluasi dalam membuat sebuah perencanaan. Sedangkan untuk tenaga pendidik dan kependidikan, di setiap akhir semester sekolah akan membuat penilaian performance appraisal atau lebih dikenal dengan penilaian kinerja, di mana dalam penilaian ini, sekolah akan memanggil seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk melakukan wawancara terkait sejauh mana mereka mempunyai kapasitas, dan sejauh mana mereka melakukan pengembangan secara pribadi di tahun ajaran"*. Wawancara tersebut dilakukan guna menetapkan posisi mereka pada tahun ajaran yang mendatang, karena sekolah ini menganut career path, jadi tidak ada senioritas di dalamnya dan berfokus kepada kompetensi guru. Selain itu, perencanaan SDM yang dilaksanakan pun tidak luput dari pengawasan.

Selain itu, tidak boleh ada peran atau jabatan yang berlebihan karena dapat mengakibatkan terabaikannya pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja organisasi atau perusahaan atau bahkan berujung pada kehancuran. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada maka diperlukan kegiatan Audit SDM atau Analisa Tenaga Kerja. Pada bagian ini cukup dikatakan bahwa Audit SDM dilakukan untuk mempraktekkan prinsip dasar perencanaan SDM, yaitu SDM harus ditambah atau direkrut dari sumber luar hanya jika ditentukan bahwa SDM tidak mencukupi di tangan. Perencanaan SDM harus diawali dengan pemanfaatan SDM yang telah dimiliki secara efektif dan efisien (optimal). melaksanakan tanggung jawab utama organisasi atau perusahaan (Y. A. Rahman, 2020).

1. Menganalisis kebutuhan

Hubungan Pegawai di SMP IT Qurrata Tujuan dari upaya A'yun dalam meningkatkan standar pendidikan adalah untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki.

2. Menetapkan Tujuan

Saat menentukan tujuan di SMP IT Qurrata Tujuan masa depan dalam perekrutan pendidik dan guru telah ditetapkan oleh A'yun Batusangkar.

3. Merancang dan mengimplementasikan rencana sumber daya manusia

Peneliti di SMP IT Qurra A'yun menemukan sebuah penemuan unik: proses perencanaan harus memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. seperti pendidikan sebelumnya, pengalaman, pengetahuan, kemampuan, dan faktor lain yang dianggap penting.

3.2 Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurra A'yun Batusangkar

Proses perekrutan di SMP IT Qurra A'yun Batusangkar direncanakan dengan cermat dan dilaksanakan sesuai dengan teori. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekolah untuk merekrut calon tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan yang memenuhi kebutuhan sekolah berdasarkan teori dan wawancara dengan responden.

Seleksi awal dan akhir adalah dua tahap proses seleksi di SMP IT Qurra A'yun Batusangkar. Pada tahap seleksi pertama, calon pelamar mengisi makalah yang memenuhi standar. Tahap terakhir dari proses seleksi adalah ujian wawancara; kandidat yang berhasil melalui tahap pertama akan melanjutkan ke tahap wawancara berikutnya. Dengan demikian, pendekatan yang digunakan untuk proses seleksi sekolah, yang mencakup pengumpulan berkas, tes, dan wawancara, sesuai dengan keyakinan saat ini. Menurut teori dan wawancara dengan A'yun Batusangkar, informan dari SMP IT Qurra, proses seleksi tenaga pendidik dan kependidikan didasarkan pada kemampuan calon pendidik.

Sumber daya manusia disusun menurut tingkat pemahaman mereka tentang setiap subjek. Kemampuan bahasa Arab pengajar akan digunakan untuk mengajar agama untuk memastikan pengajar menguasai mata pelajaran yang diajarkannya. Oleh karena itu, SMP IT Qurra A'yun Batusangkar memiliki sumber daya manusia yang memenuhi tingkat keahlian. Sumber daya manusia disusun untuk menugaskan guru dan kependidikan sesuai dengan bidang ilmunya, sehingga lebih mudah untuk mengelola bidang kompetensinya. Jika guru ditempatkan di tempat yang tepat, mereka akan lebih produktif. (Mutia, 2019).

3.3 Pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP IT Qurra A'yun Batusangkar

Di sini, peran pengawasan adalah mengendalikan tindakan untuk memastikan bahwa operasi organisasi berjalan sesuai rencana. Selanjutnya tujuan pengendalian adalah untuk mengidentifikasi potensi solusi atau solusi atas permasalahan yang muncul selama pelaksanaan kegiatan. Di sini pengawasan merupakan suatu prosedur dan bukan kewenangan seorang manajer dalam organisasi, sehingga memungkinkan dia melakukan pengelolaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan (Aedi, 2014).

Sadali Samsudin mendefinisikan pengawasan SDM sebagai suatu kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap – sekurang-kurangnya – tujuh aspek, yaitu: (1) sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, (2) sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi, (3) pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan, (4) kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja, (5) kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi, (6) upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, dan (7) semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.

Namun, perlu diingat bahwa inti dari pengawasan bukan hanya sebatas pada penilaian berkaitan dengan berjalan atau tidaknya rencana yang telah ditetapkan, akan tetapi termasuk tindakan koreksi yang mungkin diperlukan maupun penentuan sekaligus penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu. Sementara itu, yang dimaksud dengan pengendalian manajemen adalah semua usaha perusahaan yang mencakup metode, prosedur dan strategi perusahaan yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan (organisasi), agar dipatuhinya kebijakan manajemen serta tercapainya tujuan perusahaan (organisasi). Jadi, bisa dipahami bahwa adanya pengendalian ini dalam rangka mencapai keefektifan dan keefisienan kinerja dari organisasi yang dalam pembahasan ini berkenaan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi. sementara itu, pengendalian dalam kaitannya dengan akuntansi didefinisikan sebagai

hubungan antara prosedur dan system yang berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan (organisasi) (A. Rahman, 2021).

Supervisi perangkat pembelajaran dan kunjungan kelas adalah dua metode pemantauan yang digunakan. Sebagai pengawas, Qurrata Ayun Batusangkar, kepala SMP IT, mengunjungi kelas untuk memeriksa strategi dan prosedur pengajaran. Selain itu, kepala sekolah memeriksa sumber daya pendidikan yang dibuat oleh guru.

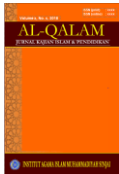
4. Simpulan

Pemimpin lembaga pendidikan Islam harus menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mereka. Pengawasan ini harus mencakup pemberdayaan sumber daya pendidikan Islam, serta pengembangan, peningkatan, dan pembinaannya. Oleh karena itu, agar institusi pendidikan Islam tidak menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini, pemimpin institusi harus memahami secara menyeluruh berbagai sistem manajemen yang harus dipertimbangkan saat memberdayakan, mengembangkan, dan meningkatkan pendidikan Islam. sumber daya manusia yang ada di perusahaannya.

Rekomendasi di masa depan harus dibuat untuk memastikan bahwa guru dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya di SMPIT Qurrata A'yun Batusangkar memahami dengan baik Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. Hal ini mencakup pemahaman tentang nilai-nilai ideologi Merdeka Belajar dan bagaimana hal itu dapat membantu siswa meningkatkan kemampuan mereka terkait manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan islam.

Daftar Pustaka

- A. Nawawi. (2011). Pentingnya Pendidikan Nilai Moral Bagi Generasi Penerus. *Insa. J. Pemikir. Altern. Kependidikan*, 16(2), 119–133.
- Aedi, N. (2014). *Pengawasan pendidikan Tinjauan Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Akhmad Said. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*. 2(1).
- Cahyo, A. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya SAing SDIT AR-Rahmah, Pacitan. *Muslim Heritage*, 1(2), 263–286.
- Hendro Widodo, E. N. (2020). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Madrasah, dan Pesantren*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maghfiroh, & Santosa, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor Maghfiroh. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 16–23.
- Mukri, R., & Sa'diyah, M. (2021). Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus SDIT Insantama Leuwiliang. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 268–279. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.410>
- Mutia. (2019). *Pelaksanaan Standar Pengelolaan Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*.
- Nursabaha, S., Juhannis, H., Syamsudduha, S., & Mania, S. (2022). The Impact of Life Skill Education Curriculum Implementation in Anticipating Adolescent Problems At the Unicef Project Pilot School in Bone Regency. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 25(1), 126–137. <https://doi.org/10.24252/lp.2022v25n1i11>



- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In \Penerbit Zifatama Publisher (Kedua, Vol. 53, Issue 9). Zifatama Publisher.
- Rahman, A. (2021). Supervisi dan Pengawasan dalam Pendidik. *Jurnal Pilar : Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 12(2), 50–65.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Sakban, S., Nurmali, I., & Ridwan, R. Bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93–104.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suprayogo, I. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 10(2), 115–116.
- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 203. <https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1950>
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 171–181. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>
- Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>
- Yuliawati, E. (2015). ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN SDM, KESESUIAN PENEMPATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI WEAVING (Studi Kasus Pada PT.SANDRATEX Ciputat-Tangerang Selatan). In *Ekp*.