

**Upaya-upaya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Lembaga PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang****Mutiara Nur Febrianti<sup>1\*</sup>, Isa Kholili<sup>1</sup>**<sup>1</sup> STIE Widya Dharma Malang,  
email: [Mutiaranf0702@gmail.com](mailto:Mutiaranf0702@gmail.com) \***INFO ARTIKEL****Riwayat Artikel:***Received : 24 Juli 2024**Revised : 25 Agustus 2024**Accepted : 27 Agustus 2024***Kata Kunci:***Manajemen SDM, Mutu Pendidikan, PAUD***DOI: 10.62335****ABSTRACT**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya – upaya yang dilakukan lembaga PAUD Modern Al-Rifa’ie Malang dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan yang bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini adalah dalam mengelola sumber daya manusia di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang sudah dikatakan baik, dengan melalui berbagai upaya manajemen sumber daya manusia yakni, (1) penyusunan perencanaan dengan mengidentifikasi pendidik dan kependidikan sesuai kebutuhan sekolah. (2) pengembangan dengan mengikutsertakan kegiatan webinar dan workshop guna mengasah kompetensi yang dimiliki pendidik agar ilmu tersebut dapat diimplementasikan ketika proses mengajar. (3) evaluasi kinerja, dilakukan setiap satu bulan sekali dengan membahas program – program yang ada di sekolah dan masing – masing pendidik dapat mengemukakan problematika yang terjadi ketika pembelajaran berlangsung guna memperoleh solusi terkait penyelesaian problematika tersebut dan pembahasan lainnya.*

**1. LATAR BELAKANG**

Pembangunan nasional terhadap pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dan membentuk kepribadiannya dengan tujuan mewujudkan kehidupan bangsa yang lebih beradab. Pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis untuk mewujudkan pembangunan nasional, dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik dari segi pengambilan keputusan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pengawas pembangunan (Abdullah, 2015).

Manajemen sumber daya manusia berperan untuk meningkatkan mutu pendidikan di dalamnya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berfungsi sebagai manajer yang mengatur jalannya proses pendidikan agar pendidikan yang diselenggarakan mempunyai nilai mutu sesuai standar yang telah ditetapkan. Adapun contoh dari manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah mengidentifikasi pendidik dan kependidikan, mengadakan webinar, memperbaiki

kurikulum pendidikan, sarana dan prasarana sekolah yang memadai, guru yang berkualitas dan ahli di bidangnya serta peraturan sekolah yang terarah.

Manajemen sumber daya manusia sendiri berperan penting dalam menjadikan pendidikan lebih maju di masa depan, karena pendidikan berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar manajemen dapat berfungsi dengan baik. Proses ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, penugasan pimpinan, pengendalian dan evaluasi sistem yang telah dilaksanakan untuk mencapai pendidikan yang bermutu. Maka tidak heran apabila manajemen sumber daya manusia semakin mendapat perhatian di berbagai bidang seperti pendidikan, industri, kesehatan, ekonomi, agama dan sosial budaya. Keberadaan manajemen sumber daya manusia berdampak pada efektivitas suatu instansi atau organisasi. Sehingga idealnya adalah jika manajemen sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka lembaga atau organisasi akan berfungsi secara efektif. Namun jika manajemen sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka lembaga atau organisasi tersebut tidak dapat beroperasi secara efektif (Yusmiar, 2014).

Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan sudah sejak lama dibicarakan oleh para pelaku pembangunan dibidang pendidikan, tetapi realitas yang kita lihat dilapangan telah menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah (Mustari & Rahman, 2014). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sampai saat ini titik berat pembangunan pendidikan masih ditekankan pada upaya untuk meningkatkan mutu. Konsekuensi logis dari upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan penggunaan komponen – komponen sekolah secara berkelanjutan dan maksimal serta mengembangkan kemampuan organisasi yang ada guna memahami kebutuhan peserta didik.

hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadila (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya sekolah memiliki hubungan yang sangat relevan terhadap mutu sekolah. Keberadaan manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dan utama karena pendidikan didasari pada pengelolaan sumber daya manusia dengan adanya kepala sekolah dan guru sehingga output yang dihasilkan mempunyai standar pendidikan bermutu.

Namun kenyataannya di beberapa Lembaga PAUD, terdapat kesenjangan dikarenakan beberapa guru yang ditempatkan di kelas tidak linear dalam bidang kejuruan dan kurang maksimalnya peran guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, pembelajaran belum efektif sehingga tidak adanya kekreatifan pada saat pembelajaran berlangsung dan peningkatan mutu pendidikan di beberapa Lembaga PAUD belum efisien karena kedisiplinan pendidik tidak sesuai dengan perencanaan SDM yang telah disusun. Upaya manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan dan mengevaluasi seluruh perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, ini perlu ditingkatkan kembali karena beberapa kriteria manajemen sumber daya manusia dan mutu sekolah belum berjalan dengan maksimal seperti kurangnya pengadaan fasilitas serta kurangnya partisipasi antar guru dalam upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang ada di lembaga sekolah tersebut.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### **Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemutusan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) merujuk pada kebijakan, praktik, dan sistem yang memberikan pengaruh terhadap perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Umar, 2018).

Tugas utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola peran manusia secara efektif dan efisien sehingga diharapkan peran tersebut maksimal dan sesuai dengan keinginan instansi. Titik fokus perhatian pengelolaan sumber daya manusia termasuk dari bagian manajemen umum (Nurdin, 2018). Fungsi manajemen sumber daya manusia (Arif, 2018) yaitu :

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah usaha dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara detail tentang hal – hal yang akan dilakukan di masa depan dan suatu organisasi agar tecapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Perencanaan menetapkan program karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

#### **2. Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan proses mencari orang baru untuk mengisi posisi yang kosong. Perekutan yang efektif akan menghasilkan orang – orang yang keterampilan dan kemampuannya memenuhi kriteria yang dibutuhkan organisasi atau instansi perusahaan.

#### **3. Seleksi**

Seleksi tenaga pendidik merupakan proses menemukan tenaga pendidik yang masuk ke dalam kriteria yang dibutuhkan dari sekian banyaknya calon kandidat. Tahap awal yang harus dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar Riwayat hidup (*curriculum vitae / CV*) milik pelamar. Kemudian dilakukan pemilihan antara pelamar yang akan dipanggil dan yang gagal memenuhi kriteria suatu pekerjaan. Kemudian pemanggilan kandidat terpilih untuk melakukan ujian tes tertulis, wawancara / interview dan proses seleksi lainnya.

#### **4. Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan (*training*) yaitu melatih keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang akan dihadapi dengan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Upaya ini ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat tenaga kerja.

#### **5. Pengorganisasian**

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## **6. Pengarahan dan pengadaan**

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar ingin bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## **7. Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar memenuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan kerja.

## **8. Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung baik berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil dikatakan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

## **9. Pengintegrasian**

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

## **10. Pemeliharaan**

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar pekerja tetap ingin bekerja sama hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

## **11. Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk memenuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

## **12. Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja yaitu penilaian oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik secara berkala di tempat kerja. Pada umumnya, penilaian ini dilakukan setiap tahun atau pada periode tertentu secara reguler.

### **13. Pemberhentian**

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun ataupun sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik – baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **Mutu Pendidikan**

Mutu secara umum merupakan kesesuaian dengan syarat dan standar yang telah ditetapkan, dan pada umumnya terkait dengan tiga aspek, yakni, produk, layanan dan harapan konsumen (Sani, 2015)

Mutu pendidikan adalah hal yang sangat penting karena mutu pendidikan merupakan indikator untuk mencerminkan kualitas sekolah. Sekolah diartikan bermutu, jika mampu bersaing dengan sekolah lain (Chotimah dan Nisa, 2019). Mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang tinggi (Muwafiq, 2017). Dalam konsep yang lebih luas, mutu pendidikan mempunyai makna sebagai suatu kadar proses dan hasil pendidikan secara keseluruhan. Mutu pendidikan yang menyangkut proses atau hasil ditetapkan sesuai dengan pendekatan dan kriteria tertentu. Mewujudkan suatu pendidikan yang bermutu adalah penting, sebagai upaya peningkatan masa depan bangsa sekaligus sebagian dari produk layanan jasa. Dengan demikian, mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan pembelajaran tertentu.

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dengan model Milles yakni dengan pengumpulan data, penyajian, kondensasi data dan penarikan data.

## **4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Paparan temuan-temuan penelitian ini yaitu : Bagaimana upaya – upaya MSDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga PAUD Modern Al-Rifa'ie Malang? Untuk mendeskripsikan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di PAUD Modern Al – Rifa'ie Malang. Paparan hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di PAUD Modern Al – Rifa'ie Malang sebagai berikut : Perencanaan sumber daya manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di PAUD Modern Al – Rifa'ie Malang. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah instansi

pendidikan, sehingga sumber daya manusia dapat direncanakan sebaik – baiknya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif akan menentukan lancar atau tidaknya proses pelaksanaan organisasi dalam lembaga pendidikan. Adapun strategi penyusunan perencanaan sumber daya manusia di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang dilakukan dengan mengidentifikasi pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan sekolah, selanjutnya program rekrutmen dan seleksi diproses melalui pihak Yayasan dan dilanjut dengan masa training selama dua minggu, setelah masa training, pendidik yang telah melaksanakan tugasnya selama satu tahun ajaran akan dibuatkan SK (Surat Keterangan) sesuai dengan bidangnya seperti yang disampaikan oleh Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr. selaku kepala sekolah PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang sebagai berikut :

*“Dalam penyusunan perencanaan awal, sebelum pendidik atau kependidikan masuk dan bertugas, kami mempunyai strategi penyusunan perencanaan diantaranya mengidentifikasi pendidik dan kependidikan sesuai kebutuhan, selanjutnya rekrutmen dan seleksi SDM diproses melalui pihak Yayasan, kemudian proses training selama 2 minggu, proses training hanya dua minggu dikarenakan posisi tersebut sudah sangat dibutuhkan karena berbagai faktor yang menjadikan alasan, setelah SDM tersebut menjalankan tugasnya selama satu tahun ajaran, kami membuat SK disetiap bidang ajarnya seperti bidang humas, bidang kurikulum, bidang sosial media, bidang keuangan, bidang tata tertib dan sebagainya.” (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr / 08 Juli / 2024)*

Hal tersebut juga disampaikan oleh Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd, selaku komite sekolah PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang sebagai berikut :

*“Setiap awal tahun ajaran, kami membuat identifikasi kebutuhan pendidik atau kependidikan yang nantinya akan berkaitan dengan identifikasi jabatan berupa jam mengajar, jumlah pendidik yang dibutuhkan, kemudian diadakan masa percobaan selama dua minggu untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh calon pendidik dan kependidikan. Dalam membuat perencanaan dilakukan sebelum tahun ajaran baru yang meliputi beberapa pihak yaitu kepala sekolah, guru dan komite sekolah.” (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)*

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd selaku Wali kelas PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang bahwasanya:

*“Dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia pada identifikasi kebutuhan pendidik disusun oleh waka kurikulum, kepala TU dan kepala sekolah dalam penyusunan identifikasi jabatan. Setelah proses yang berkaitan dengan SDM disusun, selanjutnya dibuat program kerja yang mana program tersebut membahas berbagai kegiatan untuk satu tahun ajaran kedepan, meliputi SDM, kegiatan pembelajaran, serta membuat SK untuk pendidik di setiap bidangnya.” (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Dalam hal ini, peneliti juga melakukan dokumentasi terkait penyusunan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu buku induk guru dan pegawai yang didalamnya termasuk data guru dan pegawai PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang. Pada saat penyusunan perencanaan sumber daya manusia terdapat beberapa kendala sebagaimana yang diungkapkan oleh Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr. selaku kepala sekolah sebagai berikut :

*“Ketika proses rekrutmen, beberapa calon pendidik mulai interview dengan menyebutkan asal jurusannya, banyak dari pendidik tersebut yang mengajar di sekolah kami tetapi jurusannya tidak*

*linear, akan tetapi dikarenakan saat itu kami sangat membutuhkan pendidik, maka pendidik tersebut kami terima, selanjutnya kami melakukan observasi dan wawancara guna mengetahui bidang mana yang tepat dalam kompetensi yang dimilikinya. Selain itu kami adakan pelatihan dan pengembangan agar terbentuknya kekreatifan di dalam kelas, walaupun pendidiknya tidak memiliki kejuruan yang sama, hal lainnya yaitu ketika menyusun perencanaan SDM, ketika awal dan akhir ajaran, pada awal ajaran, para guru masih belum disiplin ketika sudah ada instruksi untuk mendata siswa di kelasnya, serta buku kegiatan pembelajaran, dengan beralasan bahwa waktu yang singkat dan hal lainnya. Kemudian untuk akhir ajaran adalah ketika pengisian capaian hasil belajar anak, terkendala karena data identitas anak belum terkumpul sehingga kami tidak bisa memberikan tanda tangan.” (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)*

Hal tersebut juga disampaikan oleh Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. selaku komite sekolah sebagai berikut :

*“Kendala yang terjadi disebabkan karena kedisiplinan pendidik yang belum sesuai, contohnya, ketika pengumpulan identitas diri guna persyaratan data guru dan ketika pengumpulan data anak sebagai data identitas untuk pengisian raport. Beberapa calon pendidik yang mendaftar di sekolah kami tidak linear kejuruannya, tetapi karena pada saat itu kami sangat membutuhkan posisi untuk menggantikan perannya sebagai wali kelas TK A, sehingga pendidik tersebut kami terima dan kami proses pada masa training selama 2 minggu, dan alhamdulillah memiliki potensi yang baik.” (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)*

Kendala saat penyusunan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di PAUD Modern Al – Rifa’ie juga disampaikan oleh Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. sebagai berikut :

*“Kendalanya yaitu kedisiplinan pendidik tidak sesuai dengan perencanaan yang sudah dibentuk mulai jam datang ke sekolah, entah kemungkinan faktor di perjalanan atau hal lainnya, kemudian terkait kegiatan pembelajaran, menyusun data buku kegiatan pembelajaran dan merekap absensi siswa.” (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Berdasarkan uraian data di atas dapat disimpulkan bahwa suatu penyusunan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan dimulai dari penyusunan strategi perencanaan yang meliputi identifikasi kebutuhan pendidik, SK di setiap bidang, program kerja tahunan dan identifikasi jabatan. Dalam membuat suatu perencanaan dilakukan sebelum tahun ajaran baru yang meliputi beberapa pihak yaitu kepala sekolah, beberapa guru dan komite sekolah. Adapun kendalanya dalam perencanaan sumber daya manusia ialah kedisiplinan pendidik yang tidak sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, untuk menyelesaikan kendala tersebut pihak sekolah mengadakan evaluasi lanjutan dengan tujuan agar para pendidik lebih disiplin.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, sebagai penggerak bagi perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu menjadi sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Sebagai contoh pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai yang diungkapkan oleh Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr. sebagai berikut :

*"Kami mendatangkan narasumber dalam kegiatan workshop untuk menambah literasi para pendidik dalam mengajar, serta berkomunikasi dengan sekolah yang bertaraf tinggi dalam kualitas sekolahnya seperti Study Tiru dalam kurikulum merdeka." (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)*

Selain pendapat yang diungkapkan kepala sekolah, Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. juga memberikan pernyataan mengenai contoh pengembangan pada guru sebagai berikut :

*"Mengikutsertakan pendidik dalam webinar yang berkaitan dengan pengembangan SDM PAUD, serta menunjuk beberapa individu tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan pengembangan tenaga kependidikan seperti penyuluhan dan pelatihan." (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)*

Selanjutnya Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. juga memberikan pendapatnya tentang contoh pengembangan yang dilakukan guru yaitu :

*"Untuk kegiatan pengembangan tenaga pendidik, dari sekolah mengupayakan dengan mendatangkan narasumber dalam kegiatan workshop terkait pendidikan anak usia dini, dan kegiatan tersebut ditujukan kepada seluruh pendidik PAUD Modern Al – Rifa'ie Malang serta menunjuk beberapa pendidik yang sudah memiliki kemampuan di bidang tersebut agar lebih kompeten dan dapat memberikan dampak positif bagi mutu PAUD Modern Al – Rifa'ie Malang." (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Beberapa strategi pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr. selaku kepala sekolah :

*"Strategi yang kami lakukan yang paling pertama melakukan rapat koordinasi, kemudian saling mencerahkan problem – problem yang terdapat di kelas, dan cara terakhir yaitu kami memotivasi seluruh pendidik dengan harapan seluruh pendidik masih berkeinginan untuk bekerja sama di PAUD Modern Al – Rifa'ie Malang." (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)*

Selain yang dipaparkan kepala sekolah diatas, Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. selaku komite sekolah berpendapat bahwa :

*"Dengan cara memberikan motivasi kepada seluruh pendidik agar kinerja nya stabil dan semakin meningkat, kami mengajak seluruh pendidik untuk mendatangi sekolah yang kualitas mutu nya terjamin, sehingga pendidik termotivasi dan mempunyai gambaran untuk diimplementasikan di PAUD Modern Al – Rifa'ie Malang, karena penyadaran motivasi ini penting secara manajerial sehingga kepala sekolah seoptimal mungkin memotivasi seluruh pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah." (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)*

Kemudian Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. Juga berpendapat tentang strategi pengembangan dan pelatihan sebagai berikut :

*"Dilakukan dengan meningkatkan kepribadian yang dimiliki pendidik, karena kepribadian setiap pendidik berbeda, maka dari itu yang bisa meningkatkan kepribadian adalah personal, sekolah hanya menjadi pendukung dan memberikan fasilitas penunjang seperti adanya mushola yang bersih di tempat kerja dan lain sebagainya." (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, diperlukan cara untuk meningkatkan keterampilan di masing – masing pendidik, sebagaimana yang diungkapkan Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr selaku kepala sekolah, sebagai berikut :

*"Untuk mengasah kompetensi para guru, kami mengadakan Study Tiru ke KB-BA-TPA Restu 2 Malang, yakni para guru memperoleh materi baru tentang kurikulum Merdeka, mengamati berbagai kegiatan mulai dari kegiatan pembelajaran hingga berakhirnya pembelajaran, mempelajari program – program yang diberlakukan dalam mengajar, karena disana denah ruang kelas tidak seperti sekolah pada umumnya, dan disana merupakan sekolah yang sudah menerapkan kurikulum Merdeka."* (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)

Selain pendapat yang diungkapkan kepala sekolah, Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd juga memberikan pernyataan terkait cara untuk meningkatkan keterampilan pendidik sebagai berikut :

*"Pendidik di sekolah kami memiliki kompetensi dalam mengajar dengan cara yang maksimal, akan tetapi hal itu belum cukup dalam keterampilan dan kekreatifan mengajarnya, kami berupaya untuk para pendidik mengikuti program pelatihan dan pengembangan, para pendidik, kami ikutsertakan dalam program pengembangan yaitu Study Tiru ke KB-BA-TPA Restu 2 Malang dengan upaya agar pendidik memiliki literasi yang luas dalam proses mengajar."* (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)

Kemudian Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd Juga memberikan pendapatnya tentang cara untuk meningkatkan keterampilan pendidik sebagai berikut :

*"Pernah salah satu dari kami mengikuti webinar Membacakan Nyaring untuk Guru PAUD / TK melalui Virtual Zoom yang diselenggarakan dari Pelangi Mizan, kegiatan tersebut membahas tentang bagaimana seorang pendidik menjalankan pendidikan anak usia dini dalam mengajarkan cara membaca dan pentingnya membaca buku untuk usia 3-6 tahun, dimana usia tersebut adalah usia anak yang akan memasuki tahap Sekolah Dasar, untuk itu sangat penting kami terapkan dalam mengajarkan cara membaca buku kepada anak didik."* (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan tentunya juga terdapat kendala, sebagaimana yang dipaparkan oleh ustadzah Qois Al Choir sebagai kepala sekolah bahwa :

*"Iya terdapat kendala, yang disebabkan oleh dana dan guru, untuk dana sendiri dikarenakan, ketika menunjuk guru atau mengadakan sebuah pelatihan dan pengembangan, membutuhkan dana yang tidak sedikit, dan untuk guru, dikarenakan berbagai alasan yang menyebabkan guru tersebut tidak bisa mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan ini."* (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)

Selain yang dipaparkan kepala sekolah diatas, Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. selaku komite sekolah berpendapat bahwa :

*"Kendalanya berada pada guru yaitu apakah guru tersebut siap untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat pada saat proses pembelajaran, terkadang beberapa guru seperti itu, karena jika tidak diimplementasikan pada saat pembelajaran, ya sama saja, tidak ada pembaharuan dan ilmu tersebut sangat bermanfaat sekali bagi lingkungan sekolah."* (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)

Selain pendapat yang diungkapkan antara kepala sekolah dan komite sekolah, Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. juga memiliki pendapat yang sama, sebagaimana ungkapan berikut :

*"Kendala ketika pengembangan pendidik yang terjadi di sekolah kami yaitu berkaitan dengan dana, kebutuhan pada saat mendatangkan narasumber, mengadakan pelatihan dan menunjuk pendidik untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan membutuhkan dana yang tidak sedikit, melainkan kebutuhan yang diperlukan sangat banyak maka dari itu sebagian besar kendala yang menjadi penghambat karena dana." (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Berdasarkan uraian data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan ialah berupa webinar, workshop dan Study Tiru, adapun cara meningkatkan motivasi pendidik dan kependidikan dengan memotivasi guru dan menjadi penunjang untuk meningkatkan kepribadian pendidik. Dalam pengembangan dan pelatihan terdapat cara untuk meningkatkan keterampilan yaitu dengan mengikuti webinar dan Study Tiru. Kemudian terdapat kendala dalam pengembangan dan pelatihan SDM yaitu dana dan guru. Untuk mengatasi kendala tersebut ialah pada dana dengan menganalisis kebutuhan yang diperlukan dan yang lebih penting, jika pada guru solusinya dipanggil per individu.

Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang Evaluasi ditujukan untuk menjaga kegiatan yang diimplementasikan sesuai dengan tujuan, agar pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan dapat berjalan dengan baik. Proses evaluasi SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang yaitu sebagaimana dijelaskan oleh Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr. sebagai berikut :

*"Evaluasi diadakan dengan mengumpulkan seluruh pihak yang terlibat serta membahas bidang – bidang yang terkait, jika terdapat beberapa konflik, agar segera didiskusikan." (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)*

Selain itu, hal tersebut juga diungkapkan oleh Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. selaku komite sekolah bahwa :

*"Menyiapkan seluruh data, kemudian mengumpulkan seluruh pihak yang akan dibahas dan membuat notulen rapat, yang mana notulen tersebut akan kami share kepada seluruh pendidik dan kemudian dipelajari serta diperbaiki bagian – bagian yang terdapat problematika." (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)*

Kemudian Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. selaku Wali Kelas mengungkapkan proses evaluasi sebagai berikut :

*"Contohnya adalah program kerja, dimana sebelum membahas program kerja, kami menyiapkan data terlebih dahulu, kemudian kami mempresentasikan kepada seluruh pihak yang terlibat dan setelah program tersebut dibentuk, diadakan evaluasi awal sebelum program itu dijalankan." (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Dalam pelaksanaan evaluasi terdapat beberapa pihak yang terlibat antara lain sebagaimana yang diungkapkan oleh Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd.,Gr sebagai berikut :

*"Pihak yang terkait yaitu seluruh warga sekolah, meliputi kepala sekolah, komite sekolah, bendahara, tenaga administrasi dan seluruh guru PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang." (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)*

Selain kepala sekolah, Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd. M.,Pd. juga mengungkapkan pihak yang terlibat pada saat evaluasi sebagai berikut :

*"Pihak yang terlibat pada saat proses evaluasi adalah seluruh warga sekolah yaitu mulai dari kepala sekolah, komite sekolah, bendahara, staf TU, dan seluruh guru dengan bidangnya masing – masing." (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)*

Kemudian Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. berpendapat bahwa :

*"Untuk proses evaluasi, pihak yang ikut dalam pembahasan rapat adalah kepala sekolah, bendahara, TU dan seluruh guru." (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Waktu pelaksanaan evaluasi sesuai dengan pernyataan Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr yaitu:

*"Minimal dilakukan satu bulan sekali untuk rapat evaluasi SDM ataupun kegiatan pembelajaran lainnya." (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)*

Selain yang dipaparkan kepala sekolah diatas, Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. selaku komite sekolah berpendapat bahwa :

*"Untuk waktu pelaksanaan evaluasi yaitu dilakukan selama satu bulan sekali, tetapi tidak hanya satu bulan sekali, melainkan ketika kepala sekolah mempunyai kebijakan untuk dilaksanakannya evaluasi secara berkala." (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)*

Kemudian Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. mengungkapkan pendapatnya yaitu :

*"Pelaksanaan evaluasi SDM ataupun kegiatan pembelajaran dilakukan minimal satu bulan satu kali." (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Dalam pelaksanaan evaluasi terdapat beberapa kendala, sebagaimana diungkapkan oleh Ustadzah Qois Al Choir sebagai berikut :

*"Kendala yang terjadi pada saat rapat diadakan yaitu, terdapat rasa sungkan antar pendidik dan kependidikan, sehingga mengakibatkan hal – hal yang seharusnya disampaikan menjadi terkendala." (Wawancara Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr /08 Juli /2024)*

Selain hal tersebut, Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. selaku komite sekolah juga memberikan pendapat bahwa :

*"Terkadang pada saat proses evaluasi tidak sesuai dengan jadwal pembelajaran guru, karena adanya evaluasi mendadak yang diajukan kepala sekolah, sehingga pendidik harus meninggalkan kelas dan anak didik di kelas juga tidak kondusif." (Wawancara Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. / 12 Juli / 2024)*

Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd juga mengungkapkan bahwa :

*"Beberapa guru sedang mengajar dikelas, kemudian dipanggil secara mendadak untuk mengikuti rapat yang diadakan kepala sekolah, resiko nya, anak – anak yang sedang belajar di kelas menjadi tidak kondusif." (Wawancara Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. / 18 Juli / 2024)*

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat proses evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu proses awal adalah menyiapkan data, kemudian mengumpulkan seluruh pihak yang terlibat dan membuat notulen. Adapun pihak yang terlibat dalam pelaksanaan evaluasi adalah seluruh warga sekolah meliputi kepala sekolah, bendahara, komite sekolah, staf TU dan seluruh guru. Adapun waktu pelaksanaan evaluasi yaitu selama satu bulan sekali. Dalam pelaksanaan evaluasi terdapat beberapa kendala yaitu rasa sungkan antar guru, pelaksanaan rapat secara mendadak oleh kepala sekolah. Dengan adanya kendala tersebut maka solusinya yaitu, kepala sekolah mengarahkan guru pengganti untuk menggantikan guru yang sedang mengikuti rapat evaluasi tersebut.

### **Pembahasan**

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana upaya – upaya manajemen sumber daya manusia yang ada di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang. Data yang peneliti sajikan berdasarkan wawancara kepada Ustadzah Qois Al Choir, S.Pd., Gr. selaku kepala sekolah PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang, Ibu Herlina Ike Oktaviani, S.Pd., M.Pd. selaku komite PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang dan Ustadzah Yola Vamela Putri, S.Pd. selaku wali kelas PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang. Maka peneliti mengklasifikasikan indikator dari upaya – upaya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang, yang terdiri dari perencanaan, pengembangan dan evaluasi kinerja SDM.

Perencanaan sumber daya manusia di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang Perencanaan merupakan proses yang sangat penting diterapkan di sebuah instansi, sehingga sumber daya manusianya dapat direncanakan dengan baik. Seperti halnya pendapat (Nawawi, 2017) bahwa Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi / perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa depan. Pendapat ini sangat erat kaitannya sehingga dapat berkembang hingga kualitasnya baik di masa mendatang. Untuk itu sebuah instansi diperlukan perencanaan yang maksimal dengan menyusun perencanaan dari awal hingga berjalannya kegiatan di instansi tersebut. Perencanaan sebagai proses yang melibatkan penentuan sasaran kegiatan, termasuk dalam menyusun strategi menyeluruh untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dari hasil observasi penelitian di lapangan, peneliti menemukan strategi penyusunan perencanaan yang dilakukan PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan mengidentifikasi pendidik dan kependidikan sesuai kebutuhan sekolah. Identifikasi tersebut dilakukan dengan berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebelum pendidik dan tenaga pendidik bertugas.

Pada perencanaan sumber daya manusia di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang setelah melalui rekrutmen dan seleksi akan diuji coba melalui masa training untuk menentukan dibidang mana kompetensi tersebut ditempatkan, selanjutnya akan dibuatkan surat keterangan sesuai dengan bidang yang diamanahkan. Sesuai dengan teori bahwa suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya atau mendekati kata sempurna. Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, sebagai penggerak bagi

perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu menjadi sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Seperti halnya pendapat (Priansa, 2016) Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personal manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Dikarenakan pengembangan ini merupakan salah satu hal penting terhadap sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di bidang pendidikan dan intensitas perannya membutuhkan jangka waktu yang panjang, maka dibutuhkan upaya untuk mempertahankan agar pendidik ingin bekerja sama dalam waktu yang lama.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PAUD Modern Al – Rifa’ie beragam. Salah satunya dari pengembangan yang diadakan sekolah seperti workshop dan webinar. Dengan adanya kegiatan ini dapat meningkatkan kompetensi pendidik dengan mengimplementasikan langsung pada saat mengajar. Strategi pengembangan yang dilakukan PAUD Modern Al – Rifa’ie dalam meningkatkan mutu pendidikannya, yaitu dengan cara memberikan motivasi kepada seluruh pendidik. Seperti halnya, pendapat (Mohtar, 2019) motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan tercapai dengan baik. Kesejahteraan pendidik sangat berpotensi bagi kualitas mutu pendidikan, oleh karena itu, diberikan motivasi yang membangun, agar pendidik tersebut bisa bekerja sama dengan baik.

Evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan tahap akhir dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia. Evaluasi menjadi tahapan yang wajib dilaksanakan untuk mengatur efektivitas dan efisiensi dari program sekolah dan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu lembaga pendidikan (Musyaffa, 2019) khususnya di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang. Kegiatan evaluasi di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang dilaksanakan satu bulan satu kali.

Kegiatan evaluasi ini dilakukan oleh Kepala Sekolah dan seluruh pendidik. Kegiatan rapat ini membahas semua hal yang berkaitan dengan tugas kerja, dan program – program yang ada di sekolah. Hasil evaluasi ini akan menjadi bahan untuk perbaikan kedepannya. Evaluasi menjadi bagian penting dari manajemen, karena dengan adanya evaluasi akan menemukan pencerahan dari semua perencanaan yang telah dilakukan oleh pihak sekolah. Ketika yang berkaitan dengan PAUD dapat diperbaiki, namun jika sudah ada yang bagus dipertahankan dan kembangkan agar lebih baik.

## 5. PENUTUP / KESIMPULAN

Secara umum manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di PAUD Modern Al – Rifa’ie Malang dapat disimpulkan bahwa, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga tersebut sudah baik dengan melalui tiga proses sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu, tahap pertama yaitu perencanaan, sekolah melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan sekolah. Tahap kedua yaitu pengembangan, dilakukan dengan menunjuk ataupun mengadakan kegiatan pengembangan seperti workshop dan webinar. Tahap yang terakhir yaitu evaluasi kinerja, dalam pelaksanaannya sekolah melakukan evaluasi setiap satu bulan satu kali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung. CV. Alfabeta
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Nusa Media
- Arif, M. (2018). *Konsep pelaksanaan SDM, Fungsi SDM bagi perusahaan*. Jakarta. Penerbit CAPS.
- Ayuningsih, R. M. (2018). Manajemen Sumber Daya. Gedong Tataan: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*.
- Chusnul Chotimah. (2019). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan bertaraf Internasional
- Eka, a. (2023). manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di MAN 2 Ponorogo.
- Evin Nurpriyasni (2015) Upaya peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta.
- Fadila, R. N. (2020). Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam , G. (2016). Metode penelitian kualitatif. Jakarta. Bumi aksara.
- Inanna. (2018). Peran Pendidikan dalam Membangun Karakter Bangsa yang Bermoral. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*.
- Jahidin. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 5-9.
- Krismiyanti. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manudia dalam meningkatkan kualitas di SDN Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*. 44
- Maliha, h. (2024). manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu layanan di SMK PGRI 2 Ponorogo.
- Mantara, A. J. (2021). Pengembangan Kompetensi Dan Motivasi Guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 181–91.
- Mayasari, N. (2022). Analisis Kemampuan Literasi Matematik Siswa SMA. *Jurnal Pendidikan Matematika*. 48-64.
- Mohtar, I. (2019) Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah. Jakarta. Grafindo.
- Moleong. (2017) Metodeologi Penelitian Kualitatif. Bandung
- Mustari, M. &. (2014). *Manajemen pendidikan*. Jakarta: Raja Grafiqa Persada.
- Musyafa. (2019). Memahami hamka. Tangerang Selatan. Pustaka IMMan.
- Muwafiq, A. (2017). Pesantren sebagai situs kewarganegaraan dan pembentukan budaya kewargaan di Madura. *Jurnal Civics*
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: University gajah Mada.
- Nuraeni. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Idaarah,, 124-137.
- Nurdin. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Makasar: Aksara Timur.
- Priansa (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. CV. Alfabeta
- Peraturan Menteri No. 137. Th 2014. Standar Nasional PAUD
- Rukin. (2021). Metodeologi penelitian edisi revisi. Surabaya. CV. Jakad Media
- Rondo, dkk. (2018). Pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBAV*
- Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Pustaka
- Sani. (2015). *Pembelajaran saintifik untuk implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Saldana, H. &. (2014). Qualitative Data Analysis . America: SAGE Publications.
- Shidiq, U. (2018). etika dan profesi keguruan. tulungangung: STAI Muhammadiyah.
- Siyoto, S. d. (2015). Dasar Metodeologi. Yogyakarta: Literasi Media.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif. In Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suroyo. (2023). Perencanaan Strategi dalam emingkatkan mutu Lulusan di SMAN 1 PiringSewu. *Jurnal Ilmu kependidikan*, 342-356.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumber Daya ManusiaDalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 6.
- Tiara (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan motivasi kerja. *Jurnal Pendidikan*
- Umar A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*
- Wirman Syafri. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Sumedang. Institut Pemerintahan Dalam Negri
- Witono, n. (2023). manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok utsman.
- Yoky Sangsurya, M. M. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani Kota Sungai Penuh. *jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*.
- Yusuf, T. K. (2020, Juni 29). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.
- Yusmiar. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja pegawai. Alaudin University Press.
- Zaitul. (2020) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan sikap Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bonjol Kabupaten Pasaman. *Sinmag*.