

Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah

Fahmi Khumaini,¹ Nurul Mahruzah Yulia,² Moh. Yusuf Efendi³

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro

fahmi@sunan-giri.ac.id,¹ mahruzah@gmail.com,² moh.yusufefendi@unugiri.ac.id³

Abstract: This study seeks to reveal an initiative on the strategy of developing the quality of Islamic educational institutions at the madrasah level through the development of Human Resource Management. This research uses the literature study method, where literature searches in the form of relevant theories, including literature on human resource management in Islamic educational institutions, especially related to madrasah. Literature studies interpret data in descriptive analysis. References or literature are obtained from research results published in national or international journals, articles, books, and websites relevant to the discussion. This study seeks to answer problems about 1) The position of madrasah in the education system in Indonesia; 2) Human Resource Management in improving the quality of education in Madrasah which includes basic concepts and strategies. The results of this study show that, the strategy of developing Human Resource management in Madrasah is a cultural concept that is coherent with the vision and mission of the institution, and is aware that the culture of human resource development management as a cognitive representation is formed by the overall structure in madrasah educational institutions. A good organizational culture is characterized by norms and values that support excellence, teamwork, profitability, honesty, service orientation, integrity, and commitment to the madrasah educational organization/institution. So that madrasah has the ability to develop innovative and adaptive human resources to answer the challenges of Society 5.0.

Keywords: Development Strategy, Human Resource Management, Madrasah.

Abstrak: Penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan suatu inisiatif tentang strategi pengembangan mutu lembaga pendidikan Islam di tingkat madrasah melalui pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka, di mana penelusuran literatur berupa teori-teori yang relevan, antara lain literatur tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, khususnya terkait madrasah. Studi literatur menginterpretasikan data dalam analisis deskriptif. Referensi atau literatur diperoleh dari hasil penelitian yang dipublikasikan di jurnal, artikel, buku, dan website nasional atau internasional yang relevan

dengan pembahasan. Penelitian ini berupaya menjawab permasalahan tentang 1) Posisi madrasah dalam sistem pendidikan di Indonesia; 2) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Madrasah yang mencakup konsep dasar dan strategi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, strategi pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah merupakan konsep budaya yang koheren dengan visi misi lembaga, dan sadar bahwa budaya manajemen pengembangan sumber daya manusia sebagai representasi kognitif yang dibentuk oleh keseluruhan struktur di lembaga pendidikan madrasah. Budaya organisasi yang baik dicirikan oleh norma dan nilai yang mendukung keunggulan, kerjasama tim, profitabilitas, kejujuran, orientasi pelayanan, integritas, dan komitmen terhadap organisasi/lembaga pendidikan madrasah. Sehingga madrasah memiliki kemampuan pada pengembangan sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif untuk menjawab tantangan Society 5.0.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Madrasah.

Pendahuluan

Tugas penting pendidikan adalah menyiapkan sumber daya manusia sebagai modal pembangunan. Langkah pembangunan selalu berupaya mengikuti perkembangan zaman. Perkembangan zaman tentu berdampak pada keberadaan tantangan-tantangan baru yang tidak pernah diramalkan sebelumnya. Sebagai konsekuensi logis dari perkembangan tersebut, pendidikan tentu dihadapkan pada berbagai permasalahan baru lainnya. Dampak tersebut tentu membuat masalah Pendidikan semakin meluas. Ini tentu diakibatkan oleh berbagai hal, Pertama karena sifat sarasannya yaitu manusia sebagai makhluk misterius dan unik, kedua karena usaha pendidikan harus mengantisipasi ke arah masa depan yang tidak semua seginya terjangkau oleh prediksi manusia. Oleh karena itu, perlu ada rumusan sebagai masalah-masalah pokok yang dapat dijadikan acuan dan pijakan oleh pendidikan dalam mengemban tugasnya. Bagian dari permasalahan tersebut adalah bagaimana pendidikan Islam menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional agar masalah-masalah yang dihadapi teratasi secara tepat.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 tahun 2007, tentang beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, diantaranya kompetensi kepribadian; kompetensi sosial; kompetensi pedagogik; dan kompetensi profesional. Keberadaan kompetensi ini tentu menjadi suatu kewajiban. Karenanya peningkatan kompetensi guru atau tenaga pendidik sangat diutamakan. Dengan kata lain, upaya peningkatan kemampuan profesional guru juga tenaga kependidikan perlu dilaksanakan secara terprogram, terencana, terpolakan dan berkesinambungan. Perencanaan ini tentu dilakukan sebagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan Islam. Dengan dasar

asumsi bahwa, kualitas sumber daya manusia yang professional, akan mempengaruhi tingkat percepatan pencapaian tujuan pendidikan.¹

Guru beserta tenaga kependidikan dalam suatu lembaga Pendidikan merupakan sumber daya manusia yang menempati posisi penting. Sumber daya manusia merupakan resource yang paling strategis dalam organisasi, yang berupa investasi insani (human invesment). Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi antara lain dengan jalan menyisihkan dan menyediakan modal untuk kepentingan pelatihan dan pengembangan dalam upaya peningkatan profesionalitas, baik modal materi maupun non-materi. Perkembangan masyarakat yang lebih kompetitif mengharuskan semua orang untuk kompetisi secara ketat dan sportif. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan.²

Terkait dengan Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 30 yang mengatur pendidikan keagamaan, dalam hal ini tentu juga terkait pada Pendidikan Islam. Dalam pasal tersebut, Pendidikan keagamaan berfungsi sebagai wadah untuk mempersiapkan peserta didik untuk memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya secara langsung. Inilah yang menjadi payung hukum untuk lembaga Pendidikan Islam menciptakan lingkungan belajar dan berinteraksi secara Islami.³ Namun, tidak hanya selesai sampai pada dasar implementasi dan perwujudan fisik Pendidikan Islam saja,⁴ untuk memberikan panduan yang menyeluruh tentu perlu telaah lebih lanjut perihal posisi lembaga keagamaan Islam dalam UU Sisdiknas tersebut, apa peluang dan hambatan yang akan dihadapi, dan tindakan apakah yang perlu dilakukan agar pembinaan dan pengembangan kualitas SDM lembaga Pendidikan Islam yang bisa terus relevan dengan perkembangan zaman. Meski pasal selanjutnya yakni pada pasal 40 UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 sudah menjelaskan secara general kewajiban dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan, namun pada kenyataannya, UU tersebut belum dapat terlihat dampaknya secara signifikan.

¹ Deni Pandu Putra Kusuma and Ahmad Nasrulloh, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah," *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (September 30, 2022): 142–57, <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.145>.

² Suryadi S., "Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan," *Edukasi* 2, no. 1 (2017): 1–12.

³ Novia Yanti and Nursyamsi, "Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional: Telaah Mengenai Uu No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dan Pp No. 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama Dan Keagamaan," *Mau'izhah X*, no. 20 (2020): 139–70.

⁴ Ahmad Tabrani, Encep Syarifudin, and Agus Gunawan, "Analisis Kritis Kebijakan Pemerintah Tentang Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003," *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2022): 95–108.

Lembaga Pendidikan Islam atau biasa dikenal dengan madrasah, merupakan lembaga Pendidikan yang dinaungi oleh dua payung besar, yakni Kementerian Pendidikan dan Kementerian Agama. Baik terkait pengelolaan fisik maupun ruh pelaksanaan pendidikannya, madrasah mengikuti aturannya. Pengelolaan secara fisik dapat dimaknai sebagai pelaksanaan dan panduan pengelolaan Pendidikan itu sendiri. Arah kebijakan Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan harus dipatuhi oleh madrasah. Adapun ruh Pendidikan, dalam hal ini adalah kurikulum dan kompetensi serta SDM, juga harus mengikuti kedua kementerian besar itu. Madrasah harus pandai-pandai meramu kebijakan dari kedua belah pihak, agar madrasah dapat tetap hidup di dua segmen dalam rangka mewujudkan kualitas Pendidikan. Fenomena ini tentu membawa keuntungan bagi madrasah. Tetap bersaing dengan Lembaga Pendidikan umum namun tetap mendapat keleluasaan untuk menciptakan suasana Pendidikan Islami. Dinaungi dua lembaga besar, tentu mendapat sorotan lebih. Oleh karenanya, madrasah harus dapat memiliki daya tawar lebih kuat dari lembaga lainnya.⁵ Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, telah banyak peneliti yang membahas topik-topik yang berkaitan dengan madrasah dan manajemen mutu SDM, serta pengembangannya, di antaranya sebagai berikut:

Penelitian Muhammad Zainal Abidin mendapatkan hasil bahwa madrasah, seperti institusi pendidikan lainnya, memiliki dampak yang kuat dalam evolusi sistem pendidikan Indonesia. Upaya pengembangan madrasah perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pendidikan sekaligus mempertahankan identitasnya sebagai lembaga pendidikan Islam. Pentingnya menjaga keseimbangan antara kualitas pendidikan agama Islam dengan pelajaran umum bertujuan agar lulusan madrasah memiliki standar yang setara atau bahkan melampaui lulusan sekolah umum. Semua ini dapat dicapai melalui pendanaan memadai, fasilitas yang memadai, rekrutmen guru dan staf pendidikan yang profesional, serta perencanaan yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan.⁶ Penelitian tersebut berfokus guna mengeksplorasi peran guru dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Lebih lanjut lagi penelitian tersebut diorientasikan pada pengaruh keberadaan guru pada peningkatan mutu dan kualitas pendidikan, serta mengupas kendala guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Semarang.

Penelitian selanjutnya, yang dilakukan oleh Abu Anwar menjelaskan bahwa, tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh suatu lembaga harus

⁵ Zainur Roziqin and Hefny Rozaq, "Menggagas Competitive Advantage Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo," *Jurnal Ilmiah Didaktika* 18, no. 2 (2018): 225, <https://doi.org/10.22373/jid.v18i2.3244>.

⁶ Muhammad Zainal Abidin, "Peran Dedikasi Pendidik Dalam Mengembangkan Basis Mutu Pendidikan," *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (March 16, 2020): 3, <https://doi.org/10.54396/alfahim.v2i1>.

dilaksanakan bersama-sama oleh lembaga pendidikan tersebut dan pemangku kepentingan terkait, baik individu maupun lembaga. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut diperlukan perangkat kerja yang matang, seperti perencanaan, pengorganisasian kerja, pengarahan yang tepat, komunikasi, supervisi, dan evaluasi.⁷ Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kualitas kemampuan manajerial kepala madrasah aliyah, pembinaan pengawas madrasah aliyah, kinerja guru PAI madrasah aliyah, korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah aliyah dengan kinerja guru, hubungan antara supervisi dengan kinerja guru, dan hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, pengawas dengan kinerja guru di wilayah Pekanbaru.

Syamsul Bahri dan Novira Arafah dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia bukanlah tujuan akhir dari suatu proses, tetapi merupakan alat atau sarana untuk mencapai tujuan keseluruhan. Oleh karena itu, bagian atau unit manajemen sumber daya manusia di sebuah lembaga ada dengan tujuan melayani berbagai bagian atau unit lain dalam lembaga atau organisasi tersebut. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Dengan kata lain, ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengawasan terkait perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan dalam rangka mencapai tujuan lembaga. Manajemen SDM dalam meningkatkan strategi pembelajaran pasca pandemi adalah dengan upaya, kesiapan matang, pembekalan baik dari segi kecakapan TIK dan keterbiasaan berlangsungnya *virtual learning*.⁸

Penelitian terkait sumber daya manusia dalam lembaga Pendidikan sudah banyak diteliti, khususnya untuk peningkatan mutu pendidikan, namun, penelitian tersebut belum menjawab secara spesifik terkait strategi yang dirumuskan untuk peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di lembaga Pendidikan. Penelitian ini melanjutkan penelitian terdahulu dan mengambil irisan pada tema strategi pengembangan sumber daya manusia di madrasah pada era Society 5.0. Era Society 5.0 yang berkembang dengan pesat, membuat sumber daya manusia di madrasah juga harus mampu bersaing dan berkolaborasi secara simultan, agar tetap bisa menjaga eksistensi dan mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, penelitian terkait konsep dasar dan strategi pengembangan mutu lembaga

⁷ Abu Anwar, "Management of Madrasa: An Overview on Principals' Managerial Skills, Supervisors' Coaching Quality and Teachers' Performance," *Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (June 29, 2018): 100, <https://doi.org/10.15575/jpi.v4i1.1582>.

⁸ Syamsul Bahri and Novira Arafah, "Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal," *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (January 5, 2021): 22, <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>.

pendidikan Islam di tingkat madrasah melalui pengembangan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka, di mana referensi atau penelusuran literatur berupa teori-teori yang relevan dan hasil-hasil penelitian yang mendukung permasalahan yang dikaji, antara lain literatur tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, khususnya terkait madrasah. Studi literatur menginterpretasikan data dalam analisis deskriptif. Referensi atau literatur diperoleh dari hasil penelitian yang dipublikasikan di jurnal, artikel, buku, dan website nasional atau internasional yang relevan dengan pembahasan. Setelah data dikumpulkan dan diorganisasikan, studi literatur akan membahas dan menganalisis informasi tersebut.

Metode analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan Satregi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. Langkah-langkah prosedur dimulai dengan pengumpulan data peneliti mencari referensi melalui *publish and Perish* (PoP) yang digunakan untuk memanen metadata dengan kata kunci Manajemen Sumber Daya Manusia dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia baik secara Nasional maupun Internasional, kemudian peneliti analisis data hasil penelitian dan dilakukan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan di madrasah melalui penerapan standar nasional pendidikan⁹ yaitu; mengenai Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan Pendidikan, dan Standar Penilaian Pendidikan, sedang dilakukan dan akan dilakukan secara terus menerus. Tindakan ini mewakili inisiatif pemerintah yang dijalankan oleh Kementerian Agama, dengan tujuan agar setiap unit pendidikan madrasah secara konsisten berupaya memberikan jaminan kualitas kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan. Ini mencakup jaminan bahwa setiap penyelenggara pendidikan di madrasah beroperasi sesuai dengan standar yang ditetapkan dan juga sesuai dengan ekspektasi masyarakat.

Melalui upaya ini, pemerintah berkomitmen untuk memastikan bahwa madrasah tidak hanya memberikan pendidikan berkualitas, tetapi juga memenuhi tanggung jawab sosialnya dalam mempersiapkan generasi muda

⁹ Muhammad Fadli, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Muhammad Fadhli Pendahuluan Mutu Merupakan Sesuatu Yang Dianggap Salah Satu Bagian Penting , Karena Mutu Pada Dasarnya Menunjukkan Keunggulan Suatu Produk Jika Dibandingkan Dengan Produk Lainnya . Peningkatan Mutu Mer," *Jurnal Studi Management Pendidikan* 1, no. 02 (2017): 26.

yang berkompeten dan memiliki karakter yang baik. Dengan mengarahkan madrasah untuk mematuhi standar nasional pendidikan dan memenuhi harapan masyarakat, pemerintah berusaha untuk memastikan bahwa pendidikan di madrasah berkontribusi secara positif terhadap pembangunan dan perkembangan bangsa. Tujuan ini mencakup pemastian bahwa pendidikan di madrasah sesuai dengan standar tertentu yang menjamin mutu dan relevansi, sambil tetap mempertahankan nilai-nilai agama dan budaya yang menjadi ciri khas pendidikan Islam di Indonesia.

Madrasah mempunyai peran krusial dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan sumber daya manusia (SDM), sesuai dengan cirinya sebagai lembaga pendidikan agama, secara ideal madrasah berfungsi dalam penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdayasaing tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) maupun dalam hal karakter, sikap moral, iman dan taqwa (IMTAQ), serta penghayatan dan pengamalan ajaran agama, agar peningkatan SDM dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Secara ideal lembaga pendidikan berfungsi membina dan menyiapkan sumber daya manusia yang berilmu, berkarakter, berketerampilan tinggi dalam kerangka perwujudan fungsi ideal pendidikan di madrasah dalam meningkatkan kualitas, sistem pendidikan haruslah senantiasa mengorientasikan diri untuk menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat sebagai akibat dari perubahan.

Adapun urgensi dari peningkatan sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu manfaat manajemen sumber daya manusia yang di dalamnya memiliki kosepsi paling tidak ada unsur perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan adalah mampu mempercepat pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, serta meningkatkan mutu madrasah.¹⁰ Kemudian urgensi lain dari peningkatan sumber daya manusia adalah sebagai upaya untuk menghadapi era Society 5.0. Society 5.0 atau bisa diartikan masyarakat 5.0 merupakan sebuah konsep yang dikembangkan oleh pemerintah Jepang. Pemerintah Jepang menggambarkan masyarakat 5.0 sebagai masyarakat yang berfokus pada manusia yang dapat menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial dengan menggunakan sistem yang mengintegrasikan dunia maya dan fisik.

Arti lain dari *era society 5,0* dimaknai sebagai masyarakat informasi yang dibangun atas dasar society 4.0, yang tentu alur muaranya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan berorientasi pada manusia. Society 5.0 memiliki konsep teknologi *big data* yang dikumpulkan oleh *Internet of Things* (IoT) yang diubah oleh Artificial Intelligence (AI) menjadi sesuatu yang dapat membantu manusia untuk meningkatkan kehidupannya.

¹⁰ Deni Pandu Putra Kusuma and Ahmad Nasrulloh, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah." 145.

Society 5.0 akan berdampak pada semua aspek kehidupan mulai dari kesehatan, tata kota, transportasi, pertanian, industri, dan pendidikan.¹¹

Peningkatan Mutu Madrasah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia

Mutu madrasah tentu erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia tentu berperan penting dalam perbaikan mutu suatu lembaga.¹² Pembinaan pendidikan yang dilakukan oleh Kementerian Agama selama ini masih perlu langkah-langkah penyesuaian yang strategis dan tepat guna. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas pembinaan madrasah secara keseluruhan. Salah satu peran penting pendidikan adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan perubahan zaman agar tidak terjadi kesenjangan antara realitas dan idealitas, dan kesenjangan antara masyarakat lokal dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan.

Manajemen peningkatan sumber daya manusia mensiratkan dua aspek kajian, pertama kajian pada ranah konsep pendekatan dalam menjalankan usaha khususnya pada dunia pendidikan yang berupaya mengoptimalkan kualitas melalui penyempurnaan secara terus-menerus atas produk, manusia, proses, dan lingkungan organisasi atau lembaga, dan kedua kajian mencakup cara atau metode penyampaian, yang mencakup pada sepuluh karakteristik dari manajemen mutu yaitu berfokus pada pelanggan (internal dan eksternal), standar tinggi pada kualitas, menggunakan pendekatan ilmiah, penyempurnaan kualitas secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, menerapkan kebebasan yang terkendali, memiliki kesatuan tujuan, serta melibatkan dan memberdayakan pendidik dan peserta didik dalam prosesnya. Kedua aspek tersebut merupakan kesatuan yang utuh agar usaha dalam mencapai tujuan dapat diperoleh hasil secara optimal.¹³

Elemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah merupakan subyek dan penggerak dari seluruh unsur kegiatan Madrasah. Sumber daya manusia lembaga pendidikan madrasah meliputi tenaga pendidik (guru) dan tenaga non kependidikan, seperti tenaga administrasi, laboran, pustakawan, teknisi dan tenaga pelaksana (tenaga kebersihan). Elemen sumber daya manusia juga

¹¹ Syarif Hidayat, "Al-Qur'an dan Tantangan Society 5.0," *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama Islam* 3, no. 2 (July 20, 2020): 3, <https://doi.org/10.54396/saliha.v3i2.77>.

¹² Salahudin, Misransyah Akos, and Ade Hermawan, "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin," *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2, no. 1 (2018): 1-13.

¹³ Domingo Ribeiro Soriano, "Total Quality Management," *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 40, no. 1 (1999): 54-59, <https://doi.org/10.1177/001088049904000123>.

merupakan bagian dari sistem organisasi dalam pendidikan dan terdiri dari berbagai unsur. Masing-masing elemen tersebut memiliki fungsi dan saling terkait. Dalam lanskap ini, manajemen sebagai bagian dari sistem adalah tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan madrasah.

Berdasarkan konsep di atas, nampak jelas bahwa proses manajemen adalah praktik seorang pemimpin untuk menjalankan fungsi-fungsi pokok manajemen,¹⁴ yaitu; perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling).¹⁵ Karenanya, manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Berikut penjelasan tentang masing-masing fungsi manajemen tersebut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses sistematis untuk menetapkan kebijakan dan tindakan yang akan diambil di masa depan. Menurut GR Terry, perencanaan adalah penggunaan proyeksi atau asumsi tentang masa depan dengan memilih dan menghubungkan fakta dan tindakan serta dengan menggambarkan dan merumuskan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam kaitan ini, penyelenggaraan pendidikan, baik formal, informal, maupun nonformal, merupakan kegiatan yang saling melengkapi dalam satu sistem pendidikan.

Pendidikan formal adalah sistem multi-jenjang yang dilembagakan dengan struktur hierarkis yang mencakup jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Pendidikan formal ini merupakan sistem yang masih dianggap sebagai bentuk penyelenggaraan pendidikan yang paling tepat saat ini. Pendidikan informal, yakni kegiatan belajar yang sistematis dan teratur di luar madrasah, bertujuan untuk memungkinkan terjadinya pembelajaran yang beragam yang berkaitan langsung dengan dunia kerja. Pendidikan informal, di sisi lain, adalah proses pendidikan seumur hidup yang tidak terstruktur.

b. Pengorganisasian

Pengorganisir berasal dari kata *organization* yang berarti mengatur susunan bagian-bagian yang terpadu sehingga hubungan satu sama lain saling berkaitan. Menurut G.R. Terry, pengorganisasian adalah praktik menemukan hubungan perilaku yang efektif antara orang-orang sehingga dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai kepuasan pribadi dengan melakukan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan

¹⁴ Besse Ruhaya, "Fungsi Manajemen Terhadap Pendidikan Islam," *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 7, no. 1 (2021): 125-32, https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v7i1.174.

¹⁵ M Nazar Almasri, "Impressum," *European Journal of Immunology* 43, no. 10 (2013): 2783-2783, <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.

tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnell, seperti yang dijelaskan oleh Sukarna, peran organisasi manajer meliputi mengidentifikasi, menghitung, mengelompokkan aktivitas, dan menempatkan kelompok-kelompok fungsional dalam unit terpisah untuk aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Perantara dan desentralisasi untuk menjalankan tugas setiap unit kerja, kegiatan kelompok, menempatkan kelompok untuk bekerja di unit yang membawahi seorang kepala untuk melakukan tugas setiap bidang.

c. Kepemimpinan

Pemimpin adalah salah satu esensi manajemen, merupakan sumber daya utama dan titik fokus dari semua kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi. Kreativitas dan orientasi pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan akan sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Jika sebuah kepemimpinan berjalan secara dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak dan produktif. Istilah pemimpin adalah terjemahan leader/ head/ manager, yang juga disebut manajer/ kepala/ ketua/ direktur/ presiden, dan lain sebagainya, Pemakaian istilah ini tergantung kepada kebiasaan atau kesenangan serta kebutuhan setiap organisasi.

Pemimpin merupakan faktor penting dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi, lembaga, dan usaha. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain sebagainya, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan dan kualitas lembaga atau organisasinya. Sebab, pemimpin yang sukses adalah mampu mengelola organisasi, mampu mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan memberi petunjuk serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama), dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja kelompok.¹⁶ Dalam konteks fenomena kepemimpinan madrasah, masih sering dijumpai model kepemimpinan berciri khas monarki, hal ini menjadi kendala tersendiri kenapa konsep manajemen kepemimpinan di atas sulit di aplikasikan.

d. Pengawasan

Kata control dalam bahasa Indonesia memiliki banyak makna, ada yang mengartikannya dengan kata pengawasan, ada pula dengan kata pengendalian. Pengawasan atau pengendalian bisa diartikan sebagai usaha untuk mengamati secara sistematis dan berkesinambungan, merekam, memberi penjelasan, petunjuk, pembinaan dan meluruskan

¹⁶ Lihat juga Fahmi Khumaini and Rz. Ricky Satria Wiranata, "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam," *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2019). 16.

berbagai hal yang kurang tepat, serta memperbaiki kesalahan. Pengawasan, merupakan bagian dari proses menuju keberhasilan dalam manajemen, perlu dilihat secara komprehensif, terpadu, dan tidak terbatas pada hal-hal tertentu.

Menurut G.R Terry, pengendalian dapat diartikan sebagai proses penentuan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan evaluasi dan perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar Yang telah ditetapkan.

Konsep Pembinaan dan Pengembangan Kualitas SDM di Madrasah

Sudut pandang filosofis, konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan prestasi menekankan pada perbaikan yang berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan telah menjadi perhatian serius bagi para tokoh dan pemikir pendidikan, baik di dalam maupun luar negeri. Ini mencerminkan bahwa pengelolaan peningkatan mutu dan isu-isu mutu secara keseluruhan telah menarik perhatian masyarakat. Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap isu ini semakin meningkat. Berbagai lapisan masyarakat di semua sektor pendidikan sekarang menunjukkan minat yang lebih besar terhadapnya. Beberapa lembaga pendidikan telah mulai mengintegrasikan filosofi manajemen peningkatan mutu dan prestasi ke dalam pengelolaan pendidikan mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan mutu dan isu-isu mutu secara umum mengundang perhatian publik.¹⁷ Dalam beberapa tahun terakhir, isu ini semakin meningkat. Masyarakat dari semua sektor pendidikan sekarang telah menunjukkan minatnya. Beberapa institusi pendidikan mulai mewujudkan filosofi manajemen peningkatan mutu dan prestasi ke dalam pengelolaan manajemen pendidikan.¹⁸ Sejalan dengan nilai filosofis tersebut, upaya meningkatkan mutu pendidikan telah lama diagendakan oleh pemerintah dengan merumuskan misi pendidikan nasional sebagai strategi pembangunan di bidang pendidikan sebagai berikut;

1. Perluasan kesempatan dan pemerataan akses dan kesempatan pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia.
2. Meningkatkan kualitas mutu pendidikan yang berdayasaing baik di tingkat nasional, regional maupun internasional.

¹⁷ Mohammad Thoha, "Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan" 2 (2017): 169–82.

¹⁸ M Ihsan Dacholfany, "Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi," *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 1, no. 01 (2017): 1–13, <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>.

3. Meningkatkan orientasi pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan sesuai dengan tantangan global.
4. Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi sejak usia dini secara utuh dan menyeluruh sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat pebelajar.
5. Meningkatkan kesiapan dan kualitas proses pendidikan guna mengoptimalkan pembentukan karakter dan kepribadian yang bermoral dan unggul.
6. Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar yang bersifat nasional dan global.
7. Mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi daerah dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang dikelola dengan baik dan profesional menurut teori-teori manajemen, sangat mungkin berkembang ke arah yang lebih maju dan unggul.¹⁹ Lembaga pendidikan madrasah merupakan lembaga pendidikan formal yang di dalamnya terdapat generasi masa depan sebagai investasi sumber daya manusia yang akan dididik dan dikembangkan agar memiliki kualitas yang dapat menjadi pelaku-pelaku perubahan dan kemajuan bagi kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

Strategi Pembinaan dan Pengembangan Kualitas SDM di Madrasah

Budaya manajemen dalam pendidikan harus muncul dari konsep budaya yang koheren dengan organisasi/lembaga pendidikan, dan sadar bahwa budaya sebagai representasi kognitif yang dibentuk oleh keseluruhan struktur dari kepercayaan bersama. Budaya organisasi yang baik dicirikan oleh norma dan nilai yang mendukung keunggulan, kerjasama tim, profitabilitas, kejujuran, orientasi layanan pelanggan, integritas, dan komitmen terhadap organisasi/lembaga pendidikan.²⁰

Untuk itu, sebagai upaya pengembangan budaya manajemen di madrasah, ada lima strategi pengembangan yang bisa dilakukan²¹ yaitu: 1) peningkatan layanan pendidikan; 2) Perluasan dan pemerataan kesempatan

¹⁹ Lisa Efrina and Andi Warisno, "Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3, no. 2 (2021): 214–19.

²⁰ José Soria-García and Ángel Rafael Martínez-Lorente, "Development and Validation of a Measure of the Quality Management Practices in Education," *Total Quality Management & Business Excellence* 25, no. 62 (February 2014): 57–79, <https://doi.org/10.1080/14783363.2011.637790>.

²¹ Jumadi Rohman and Nur Hidayah, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah," *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 2016, 1–23.

pendidikan; 3) Peningkatan mutu dan relevansi kualitas pendidikan; 4) Pengembangan sistem dan manajemen pendidikan; 5) Pemberdayaan kelembangan. Penjelasan dari lima poin di atas sebagai berikut²²:

1. Strategi peningkatan layanan pendidikan di madrasah. Upaya mengembangkan madrasah secara konsisten dalam segala situasi dan kondisi, strategi yang diterapkan selama ini menitikberatkan pada upaya mencegah siswa putus sekolah, menjaga mutu pendidikan tidak berkurang, bahkan tidak hilang. Indikator keberhasilan pengembangan madrasah antara lain pengurangan angka putus sekolah, kesempatan yang sama bagi siswa untuk mengenyam pendidikan bahkan di daerah terpencil, siswa putus sekolah didorong untuk mendapat pemerataan pendidikan, belajar mengajar tetap berjalan meski dana terbatas.²³
2. Strategi perluasan dan pemerataan pendidikan di madrasah. Strategi ini menitikberatkan pada program Wajib Belajar Pendidikan Dasar (Wajar Diknas) 9 tahun, dan mencakup segala jenis dan jenjang pendidikan. Indikator keberhasilannya adalah, meningkatnya budaya belajar dengan meningkatkan angka melek huruf, mayoritas penduduk berpendidikan minimal SMP/MTs, dan memprioritaskan pada peningkatan porsi sumber daya manusia yang kurang beruntung untuk memperoleh kesempatan pendidikan.²⁴
3. Strategi peningkatan mutu dan relevansi pendidikan di madrasah. Ada empat aspek kebijakan program Kementerian Agama untuk meningkatkan mutu relevansi pendidikan, yakni meliputi kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan madrasah. Penjelasan dari masing-masing aspek tersebut sebagai berikut:
 - a) Melakukan perbaikan kurikulum secara berkelanjutan dan diiringi dengan pengembangan di setiap jenjang dan jenis madrasah, yang meliputi aspek; pengembangan kemampuan dasar secara merata disertai dengan muatan lokal, mengintegrasikan kemampuan generik dalam kurikulum yang memberikan kemampuan adaptif, meningkatkan relevansi program pendidikan sesuai dengan tuntutan Sumber Daya Manusia, dan meningkatkan budaya keilmuan dan keteladanan di madrasah.
 - b) Melakukan pembinaan profesi guru di madrasah, yaitu memberikan kesempatan secara luas kepada semua guru untuk mengikuti

²² Aep Saepul Anwar and Fatkhul Mubin, "Reaktualisasi Dan Implementasi Sistem Pendidikan Islam Pada Madrasah Unggulan (Pengembangan Dan Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)," *Andragogi* 4, no. 3 (2022): 573-88.

²³ Jalan Laksda Adisucipto et al., "Jurnal Proposal Thesis 1 Transformasi Digital" 12, no. 2 (2022): 77-85.

²⁴ Muhammad Hadi, Djailani AR, and Sakdiah Ibrahim, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MIN Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar," *Sed de Ser* 4, no. 2 (2019): 63-67, <https://doi.org/10.2307/j.ctvt9k11w.13>.

peningkatan dan pengembangan profesionalisme melalui study lanjut, penelitian, dan pelatihan-pelatihan, memberikan rasa aman dan perlindungan hukum kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam menjalankan tugas.

- c) Melakukan pengembangan sarana prasarana madrasah yang mencakup; Pembangunan fasilitas pendukung yang sesuai dengan kebutuhan madrasah, agar fasilitas memiliki nilai guna yang maksimal, diperlukan adanya pengolahan dan pengaturan yang terstruktur dan jelas. Untuk itu, setiap madrasah perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas dalam mengelola sarana dan prasarana yang ada di madrasah. Adapun usaha yang dilakukan dalam perawatan dan pengembangan sarana dan prasarana madrasah di antaranya meliputi; jaminan ketersediaan kebutuhan fasilitas ruangan belajar dan laboratorium serta perpustakaan, mengefektifkan pengelolaan dan pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan yang saling terkait secara intensif, menyediakan dana dan modal pemeliharaan yang memadai, mengembangkan lingkungan madrasah sebagai pusat pengembangan, pemberdayaan dan pembinaan peserta didik .
4. Strategi pengembangan sistem dan manajemen pendidikan. Upaya ini terkait dengan usaha pengembangan sistem manajemen madrasah, sehingga secara kelembagaan madrasah memiliki kemampuan sebagai berikut; 1) Prakarsa dan kemampuan-kemampuan yang dikembangkan secara kreatif dalam pengelolaan pendidikan yang baik, tetapi tetap berada dalam bingkai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan madrasah; 2) Organisasi pendidikan di madrasah yang lebih berorientasi pada profesionalisme; 3) Layanan pendidikan yang semakin cepat, terbuka, adil dan merata.
5. Strategi pemberdayaan kelembagaan madrasah. Strategi ini berfokus pada pemberdayaan madrasah sebagai central pembelajaran dan pendidikan. Indikator keberhasilannya meliputi: 1) Tersedianya madrasah-madrasah yang bervariasi yang memiliki visi, misi dan tujuan pendidikan madrasah, yang didukung oleh organisasi yang efektif dan efisien; 2) Kualitas sarana dan prasarana madrasah yang semakin meningkat dan iklim pembelajaran yang semakin kondusif; 3) Tingkat kemandirian madrasah berkembang dan semakin baik.
6. Strategi pengembangan kurikulum. Strategi ini menekankan pada pengembangan kurikulum di madrasah untuk menjawab tantangan masyarakat 5.0, yang pada akhirnya guru sebagai fasilitator, guru sebagai

inspirasi, dan panutan bagi peserta didik dapat menumbuhkan kembangkan kreativitas siswa sesuai dengan perkembangan zaman.²⁵

Pengembangan manajemen di madrasah dalam menghadapi tantangan Society 5.0, terutama dari sisi sumber daya manusia yang berprofesi sebagai guru, mereka harus memiliki keterampilan digital dan menjadi pemikir yang inovatif. Guru harus lebih imajinatif dan dinamis di dalam kelas, kemudian memanfaatkan teknologi untuk kegiatan belajar mengajar. Implikasinya adalah seorang guru harus mampu menghadapi kendala-kendala yang akan timbul. Selanjutnya, guru harus memiliki bakat utama yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah ini. Selain itu, guru memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh manusia Indonesia.²⁶

Uraian strategi-strategi di atas tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan lembaga pendidikan/madrasah. Sebab, kekurangan dan kelebihan dalam penerapan terhadap unit-unit yang dikelola oleh madrasah yang berimplikasi pada adanya pemborosan dan ketidakstabilan penggunaan sumber daya manusia. Untuk itu, setiap lembaga madrasah harus mampu menjaga keseimbangan atau stabilitas antara kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya di setiap unit lembaga yang dikelolanya,²⁷ juga disesuaikan dengan era Society 5.0.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam artikel ini adalah 1) Madrasah adalah lembaga pendidikan Islam yang sangat memungkinkan untuk berkembang ke arah yang lebih baik, maju, dan unggul jika dikelola dengan baik dan profesional sesuai dengan teori manajemen. Madrasah adalah tempat di mana generasi masa depan dididik dan dikembangkan untuk memiliki kualitas dan diharapkan menjadi pelaku perubahan dan kemajuan. 2) Strategi pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah merupakan konsep budaya yang koheren dengan visi misi lembaga, dan sadar bahwa budaya manajemen pengembangan sumber daya manusia sebagai representasi kognitif yang dibentuk oleh keseluruhan struktur di lembaga pendidikan madrasah. Budaya organisasi yang baik dicirikan oleh norma dan nilai yang mendukung keunggulan, kerjasama tim, profitabilitas, kejujuran, orientasi pelayanan, integritas, dan komitmen terhadap organisasi/lembaga pendidikan madrasah. Sehingga madrasah memiliki kemampuan pada

²⁵ Abdullah Haq Resufle and Moh Rofiki, "Management of Islamic Education in the Challenges of Society 5.0," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 3 (May 23, 2022): 4590, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2820>.

²⁶ Abdullah Haq Resufle and Moh Rofiki, "Management of Islamic Education in the Challenges of Society 5.0. 4589.

²⁷ Bahri and Arafah, "Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal." 23. Lihat juga Aprilianto, *Manajemen SDM* (Yogyakarta: Bening Pustaka, 2019). 10.

pengembangan sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif untuk menjawab tantangan Society 5.0.

Untuk itu, madrasah harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk mengelola sarana dan prasarana yang ada. Strategi ini mencakup upaya untuk membangun sistem manajemen sumber daya manusia di madrasah, sehingga secara kelembagaan madrasah memiliki kemampuan pada pengembangan sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif untuk menjawab tantangan era masa kini yang pada akhirnya madrasah sebagai fasilitator, guru sebagai inspirasi dan panutan bagi peserta didik yang dapat secara maksimal menumbuhkembangkan potensi dan kreativitas sesuai dengan perkembangan dan tantangan zaman.

Daftar Pustaka

- Adisucipto, Jalan Laksda, Kec Depok, Kabupaten Sleman, and D I Yogyakarta. "Jurnal Proposal Thesis 1 Transformasi Digital" 12, no. 2 (2022): 77-85.
- Almasri, M Nazar. "Impressum." *European Journal of Immunology* 43, no. 10 (2013): 2783-2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.
- Anwar, Abu. "Management of Madrasa: An Overview on Principals' Managerial Skills, Supervisors' Coaching Quality and Teachers' Performance." *Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (June 29, 2018): 99. <https://doi.org/10.15575/jpi.v4i1.1582>.
- Anwar, Aep Saepul, and Fatkhul Mubin. "Reaktualisasi Dan Implementasi Sistem Pendidikan Islam Pada Madrasah Unggulan (Pengembangan Dan Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)." *Andragogi* 4, no. 3 (2022): 573-88.
- Aprilianto. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Bening Pustaka, 2019.
- Bahri, Syamsul, and Novira Arafah. "Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal." *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (January 5, 2021): 20-40. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>.
- Dacholfany, M Ihsan. "Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi." *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 1, no. 01 (2017): 1-13. <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>.
- Deni Pandu Putra Kusuma and Ahmad Nasrulloh. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah." *Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (September 30, 2022): 142-57. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>.
- Efrina, Lisa, and Andi Warisno. "Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3, no. 2 (2021): 214-19.

- Fadli, Muhammad. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Muhammad Fadhli Pendahuluan Mutu Merupakan Sesuatu Yang Dianggap Salah Satu Bagian Penting , Karena Mutu Pada Dasarnya Menunjukkan Keunggulan Suatu Produk Jika Dibandingkan Dengan Produk Lainnya . Peningkatan Mutu Mer." *Jurnal Studi Management Pendidikan* 1, no. 02 (2017): 26.
- Hadi, Muhammad, Djailani AR, and Sakdiah Ibrahim. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MIN Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar." *Sed de Ser* 4, no. 2 (2019): 63–67. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt9k11w.13>.
- Khumaini, Fahmi, and Rz. Ricky Satria Wiranata. "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam." *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2019).
- Muhammad Zainal Abidin. "Peran Dedikasi Pendidik Dalam Mengembangkan Basis Mutu Pendidikan." *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (March 16, 2020): 1–19. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v2i1.67>.
- Resufle, Abdullah Haq, and Moh Rofiki. "Management of Islamic Education in the Challenges of Society 5.0." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 3 (May 23, 2022): 4578–88. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2820>.
- Rohman, Jumadi, and Nur Hidayah. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah." *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 2016, 1–23.
- Roziqin, Zainur, and Hefny Rozaq. "Menggagas Competitive Advantage Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo." *Jurnal Ilmiah Didaktika* 18, no. 2 (2018): 225. <https://doi.org/10.22373/jid.v18i2.3244>.
- Ruhaya, Besse. "Fungsi Manajemen Terhadap Pendidikan Islam." *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 7, no. 1 (2021): 125–32. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v7i1.174.
- Salahudin, Misransyah Akos, and Ade Hermawan. "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2, no. 1 (2018): 1–13.
- Soria-García, José, and Ángel Rafael Martínez-Lorente. "Development and Validation of a Measure of the Quality Management Practices in Education." *Total Quality Management & Business Excellence* 25, no. 1–2 (February 2014): 57–79. <https://doi.org/10.1080/14783363.2011.637790>.
- Soriano, Domingo Ribeiro. "Total Quality Management." *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 40, no. 1 (1999): 54–59. <https://doi.org/10.1177/001088049904000123>.

- Suryadi S. "Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan." *Edukasi* 2, no. 1 (2017): 1-12.
- Syarif Hidayat. "Al-Qur'an dan Tantangan Society 5.0." *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama Islam* 3, no. 2 (July 20, 2020): 1-24. <https://doi.org/10.54396/saliha.v3i2.77>.
- Tabrani, Ahmad, Encep Syarifudin, and Agus Gunawan. "Analisis Kritis Kebijakan Pemerintah Tentangundang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003." *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2022): 95-108.
- Thoha, Mohammad. "Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan" 2 (2017): 169-82.
- Yanti, Novia, and Nursyamsi. "Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional: Telaah Mengenai Uu No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dan Pp No. 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama Dan Keagamaan." *Mau'izhah X*, no. 20 (2020): 139-70.