

Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan *tahfidz* di Markaz Ashhabul Qur'an

Yenni Fitriani*, Iswantir M

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

*yennifitriani8297@gmail.com

Abstract

Learning in this school is more dominant tahfidz learning, but the teachers who teach are more from general education majors. The process of recruiting teachers (educators) who teach tahfidz, tends to only see the enthusiasm and desire of teachers in teaching, because it is not linear with the lessons they teach. However, in the learning process the teacher is very good at nurturing students, patient in educating, it's just that the learning is less effective because the mastery of the knowledge taught is still lacking. Educators also determine the success of students, which has a lot to do with the teaching and learning process. Because teachers are the most influential component in the creation of quality educational processes and outcomes. The elements needed to improve the quality of education are: quality planning by setting the vision, mission and objectives of Islamic education, compiling a curriculum that is relevant to the needs of the times, choosing effective teaching methods and evaluating the learning process and student achievement.

Keywords: education quality; human resources; tahfidz learning

Abstrak

Pembelajaran pada sekolah ini lebih dominan pembelajaran *tahfidz*, akan tetapi guru yang mengajar lebih banyak dari jurusan pendidikan umum. Proses perekrutan guru (pendidik) yang mengajar *tahfidz*, cenderung hanya melihat semangat dan keinginan guru dalam mengajar, karna tidak linear dengan pelajaran yang diajarnya. Akan tetapi dalam proses pembelajarannya guru sangat bagus dalam mengayomi siswa, sabar dalam mendidik, hanya saja pembelajarannya kurang efektif karna penguasaan ilmu yang diajarkan masih kurang. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, besar kaitannya dengan proses belajar mengajar. Karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Unsur-unsur yang diperlukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah: perencanaan mutu dengan menetapkan visi misi dan tujuan pendidikan Islam, menyusun kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman, memilih metode pengajaran yang efektif dan melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran dan prestasi siswa.

Kata kunci: mutu pendidikan; pembelajaran *tahfidz*; sumber daya manusia

Pendahuluan

Pendidikan tidak akan terwujud tanpa adanya kerja sama satu sama lain yang saling berhubungan sehingga membentuk satu kesatuan (sistem). Maka dari itu pendidikan harus tersusun dan direncanakan, sehingga sistem tersebut dapat berjalan dengan baik. Pengelolaan kegiatan pendidikan tersebut dikenal dengan istilah manajemen. Kehadiran manajemen dalam suatu organisasi bertujuan untuk melaksanakan kegiatan agar suatu tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Apabila fungsi-fungsi manajemen berjalan dengan optimal, maka dalam penyelenggaraan pendidikan akan berjalan lancar (Pembelajaran dkk., 2018). Manajemen sumber daya manusia di sekolah agar bermutu, diperlukan penataan dan peningkatan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional di sekolah akan menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan dan peningkatan mutu sekolah. Dengan demikian untuk mewujudkan sekolah yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan masalah sumber daya manusia di sekolah harus menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan bidang-bidang lainnya (Kasus dkk., 2014).

Melihat perkembangan zaman yang cukup pesat sekarang, pendidik dan tenaga kependidikan idealnya tetap harus belajar dalam hal mengembangkan diri dalam dunia pendidikan. Namun kenyataannya di lapangan pendidik dan tenaga kependidikan kurang semangat dalam belajar dan tidak banyak belajar lagi (Jaya, 2017). Berdasarkan dari kemajuan zaman memunculkan kesadaran bagi masyarakat terhadap pendidikan berkualitas. Masyarakat akan melihat berbagai macam tawaran keunggulan-keunggulan dari suatu instansi, yang mana bukan hanya dilihat dari metode atau pembelajaran dalam lembaga atau instansi tersebut, melainkan dilihat juga dari sumber daya manusia. Untuk mewujudkan lembaga yang unggul, tentunya harus dikelola dengan baik dan sumber daya manusia di dalam lembaga tersebut. Oleh karena itu, manajemen sekolah harus menyiapkan strategi lembaga untuk menghadapi tantangan dan daya saing untuk menjadi sekolah yang unggul dan di minati.

Semakin banyaknya sekolah Islam saat sekarang ini, menyebabkan semakin teliti masyarakat dalam memilih pendidikan. Tentu dalam melihat suatu lembaga yang berhasil disadari oleh lembaga pendidikan dan juga tenaga pendidik, ini menjadi alasan lembaga sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah, ditambah letak sekolah berada di tengah permukiman masyarakat yang juga berpengaruh dalam meningkatkan kemajuan sekolah. Untuk itu diperlukan perencanaan ke depannya seperti apa, program yang bagus, sehingga menghasilkan pendidikan berkualitas. Salah satu yang harus ditingkatkan adalah tenaga pendidik atau guru, karna mereka berperan mentransfer pengetahuan, membentuk karakter yang baik dan mempersiapkan generasi muda dimasa depan. Oleh karena itu, tenaga pendidik memiliki dampak besar pada suksesnya pendidikan.

Berdasarkan moto disekolah tersebut yaitu “Dengan Alquran hatimu bersinar” (Dokumen Markaz Ashhabul Quran, 2023). Maka waktu pembelajarannya lebih banyak dengan Alquran. *Tahfidz* Alquran merupakan keistimewaan dan kelebihan buat seorang Muslim karena tidak semua mampu untuk melakukan *tahfidz*. Demikian pula dengan orang-orang yang memiliki kekurangan secara fisik seperti tidak bisa melihat (buta) juga mampu menghafal dengan sempurna, bahkan kadang hafalan mereka lebih kuat dari pada orang-orang yang mempunyai penglihatan yang normal. Beberapa hal yang ditemukan dalam proses pembelajarannya adalah siswa kurang semangat dalam mengikuti pembelajaran, dikarenakan guru yang mengajar belum ahli dibidang tersebut. Kurangnya ilmu dalam mengajar, sangat berpengaruh pada pencapaian siswa dan menyebabkan pembelajaran kurang maksimal.

Pembelajaran pada sekolah ini lebih dominan pembelajaran *tahfidz*, akan tetapi guru yang mengajar lebih banyak dari jurusan pendidikan umum. Proses perekrutan guru (pendidik) yang mengajar *tahfidz*, cenderung hanya melihat semangat dan keinginan guru dalam mengajar, karna tidak linear dengan pelajaran yang diajarnya. Akan tetapi dalam proses pembelajarannya guru sangat bagus dalam mengayomi siswa, sabar dalam mendidik, hanya saja pembelajarannya kurang efektif karna penguasaan ilmu yang diajarkan masih kurang. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, besar kaitannya dengan proses belajar mengajar. Karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Pasal 3 UU No. 20 tahun 2003, yang menguraikan tujuan pendidikan nasional, menjelaskan lebih lanjut tentang tujuan nasional ini. Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Selain itu juga mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Indonesia, 2003). Untuk meningkatkan mutu sekolah, salah satu yang diperlukan adalah pengorganisasian dan peningkatan sumber daya manusia yang ahli. Efektif atau tidak efektifnya pengembangan dan peningkatan mutu sekolah akan ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia di sekolah harus didahulukan sebelum melakukan pengembangan di bidang lain untuk mewujudkan sekolah yang hebat seperti yang diinginkan. Pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah- masalah yang dihadapi dunia pendidikan. maka pengembangan sumber daya manusia harus benar dilakukan secara baik. Unsur-unsur yang diperlukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah: perencanaan mutu dengan menetapkan visi misi dan tujuan pendidikan Islam, menyusun kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman, memilih metode pengajaran yang efektif dan melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran dan prestasi siswa.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan yaitu di Markaz Ashhabul Qur'an. Penelitian ini memiliki urgensi untuk memajemen sumber daya manusia agar mutu pendidikan meningkat. Beberapa penelitian berkenaan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan sudah dilakukan dalam beberapa penelitian seperti manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah (Setyo, 2014), manajemen sumber daya manusia *Smart Ekselesia* Indonesia (Jaya, 2017), manajemen sumber daya manusia dalam organisasi (Alejos, 2017). Namun belum ada penelitian yang membahas bagaimana konsep manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan. Sehingga peneliti berharap, penelitian ini bisa menjadi rujukan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan *tahfidz* di Markaz Ashhabul Qur'an.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Jika dilihat dari pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan, seperti dilingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi pemerintah. Penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami fenomena sosial dari pandangan pelakunya (Arikunto, 2010: 145). Penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif ini pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta. Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung dalam hal ini peneliti terlibat langsung baik dengan cara dialog wawancara maupun dokumentasi. Karena tujuan peneliti untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di Markaz Ashhabul Qur'an, maka peneliti memilih pendekatan penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif lebih mementingkan proses daripada hasil. Penyajiannya dalam bentuk informasi dari survei, observasi, dan wawancara disampaikan melalui narasi. Adapun lokasi dan periode studi adalah dari September 2023 hingga penelitian ini selesai. Manajemen sumber daya manusia di Markaz Ashhabul Qur'an Kota Bukittinggi, Sumatera Barat, cocok untuk penyelidikan ilmiah, itulah sebabnya sekolah ini dipilih untuk penelitian ini. Observasi partisipan, wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, dan pencatatan yang cermat merupakan teknik utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Kepala yayasan Markaz Ashhabul Qur'an yang menangani manajemen sumber daya manusia disekolah tersebut, merupakan salah satu narasumber dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

A. Definisi manajemen sumber daya manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (*Eri Susan 1*, 2019).

Sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi, mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik eksternal maupun internal.¹⁶ Sumber daya manusia dalam perusahaan itu sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik, tentunya dapat meminimalisir tantangan perusahaan baik tantangan dari luar maupun tantangan dari dalam. Kedua tantangan tersebut pasti akan dihadapi oleh perusahaan dan tidak dapat dihindari.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain (Susan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa

perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Alejos, 2017).

Manajemen sumber daya manusia di sekolah agar bermutu, diperlukan penataan dan peningkatan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional di sekolah akan menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan dan peningkatan mutu sekolah. Dengan demikian untuk mewujudkan sekolah yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan masalah sumber daya manusia di sekolah harus menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan bidang-bidang lainnya (Kasus dkk., 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan sangatlah penting fungsinya bagi keberhasilan lembaga pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai pada akhirnya berhenti melalui proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan/pengembangan dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan substansi penting dalam organisasi (Suryana dkk., 2018).

Muhaimin mengatakan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreativitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan (Jaya, 2017).

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, dengan tujuan untuk memberikan kepada lembaga pendidikan tujuan kerja yang baik dan mampu meningkatkan mutu pendidikan lembaga/sekolah

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah: (1) Perencanaan, yang melibatkan pengorganisasian personil dengan cara yang efektif dan efisien untuk memenuhi tuntutan bisnis dan mencapai tujuannya. Membuat program kepegawaian adalah langkah pertama dalam perencanaan. (2) Pengorganisasian, yang meliputi tugas-tugas untuk mengatur semua pekerja sesuai dengan integrasi bagan organisasi, koordinasi, pendelegasian wewenang, pembagian kerja, dan hubungan kerja. karena organisasi berfungsi semata-mata sebagai kendaraan untuk

mencapai tujuan. (3) Mengarahkan: tindakan yang ditujukan untuk memotivasi semua anggota staf agar berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat. (4) Mengendalikan: tindakan yang diambil untuk memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi kebijakan perusahaan dan mengikuti strategi. Tindakan korektif akan dilakukan dan rencana akan diperbaiki jika ditemukan penyimpangan atau ketidaktepatan. (5) Pengadaan, proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

1. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
2. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
3. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
4. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
5. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
6. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya: Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan, merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian, adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya (Susan, 2019).

Dalam manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan dan pengadaan. Kemudian dapat dipahami bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan bukan sekedar melihat lembaga itu sendiri, tetapi melihat kepada sumber dayanya, dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan non pendidik dalam lembaga tersebut.

C. Tenaga Pendidik

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 2005 Tentang Guru dan Dosen. Ketentuan Umum Pasal 1 Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2005).

Kedudukan, Fungsi Dan Tujuan Pasal 2 menjelaskan: (1) Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang di angkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (2) Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana di maksud pada ayat 1 dibuktikan dengan sertifikat pendidik. (3) Pasal 4 menjelaskan Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dan Pasal 6 menjelaskan Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Indonesia, 2003).

D. Mutu Sekolah

Mutu berarti ukuran baik buruk suatu benda; kadar; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb.). Menurut pengertian ini, kualitas juga diartikan sebagai kualitas, yang biasanya memiliki arti yang sama. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu selalu berkaitan dengan sistem pendidikan secara keseluruhan, mulai dari perencanaan, proses pendidikan, evaluasi dan hasil pendidikan (Agustin & Effane, 2022). Menurut Townsend dan Butterworth (1992) beberapa hal yang menjadi penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu, antara lain: (1) Keefektifan gaya kepemimpinan kepala sekolah. (2) Partisipasi aktif dan rasa tanggung jawab guru dan staf. (3) Keberlangsungan proses belajar-mengajar yang efektif. (4) Kurikulum yang relevan. (5) Memiliki visi dan misi yang terarah. (6) Iklim sekolah yang kondusif. (7) Keterlibatan orang tua dan masyarakat secara intrinsik (Latifah, 2022).

beberapa langkah yang dapat diambil dalam konteks penjaminan mutu lembaga pendidikan Islam: (1) Penetapan Standar Mutu: menentukan standar mutu yang harus dicapai oleh lembaga pendidikan Islam, standar ini dapat mencakup aspek-aspek seperti kurikulum, metode pengajaran, evaluasi, manajemen, dan infrastruktur. (2) Pengembangan Kurikulum yang Berkualitas: pastikan kurikulum yang digunakan sesuai dengan standar mutu pendidikan Islam dan mencakup aspek-aspek keagamaan, moral, dan akademis. (3) Pengembangan Sumber Daya Manusia: Fokus pada pengembangan kualifikasi dan keterampilan guru serta staf pendidikan. Dukung pelatihan dan pengembangan profesional secara terus-menerus. (4) Sistem Evaluasi dan Pemantauan: Implementasikan sistem evaluasi dan pemantauan secara teratur untuk mengukur pencapaian lembaga terhadap standar mutu. Ini dapat mencakup evaluasi internal dan eksternal. (5) Partisipasi Komunitas dan Stakeholder: Libatkan orang tua siswa, komunitas, dan pihak-pihak terkait lainnya dalam proses penjaminan mutu. Dapatkan umpan balik mereka dan gunakan informasi tersebut untuk meningkatkan kinerja lembaga. (6) Manajemen Keuangan yang Transparan: Pastikan manajemen keuangan lembaga transparan dan efisien. Sumber daya keuangan harus digunakan dengan bijaksana untuk mendukung kualitas pendidikan. (7) Fasilitas dan Infrastruktur: Pastikan fasilitas dan infrastruktur lembaga mendukung proses pembelajaran dan memenuhi standar keamanan serta kesehatan. (8) Pengembangan Kualitas Peserta Didik: Fokus pada pengembangan karakter, moral, dan etika siswa sebagai bagian integral dari pendidikan Islam. (9) Keterlibatan dalam Riset dan Inovasi: Dukung kegiatan riset dan inovasi dalam konteks pendidikan Islam untuk terus meningkatkan kualitas dan relevansi lembaga. (10) Pelibatan dalam Akreditasi: Jika memungkinkan, lembaga dapat mengambil langkah-langkah untuk mendapatkan akreditasi dari otoritas pendidikan atau lembaga akreditasi terkait.

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada penelitian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Markaz Ashhabul Qur'an ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan pendukung proses pembelajaran sehingga tercipta proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Untuk mencapai mutu sekolah yang baik, salah satu yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia pendidikan harus dikelola dengan optimal. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik tentunya menjadikan salah satu faktor yang mampu meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, unsur-unsur pada manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan.

Daftar Pustaka

- Agustin, P., & Effane, A. (2022). Model Pengembangan Peningkatan Mutu Pendidikan dan Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah. *Karimah Tauhid*, 1, 903–907.
- Alejos, H. (2017). الابتزاز الإلكتروني.. جرائم تتغذى على طفرة «التواصل ال». *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7. <http://www.albayan.ae>
- Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia. (2005). Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14. *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 2.
- Indonesia, R. (2003). *Presiden republik indonesia*.
- Jaya, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 7(02), 3-10.
- Kasus, S., Sekolah, P., Di, R., & Petompon, S. D. N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02). *Educational Management*, 3(2), 74–79.
- Latifah, N. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Educator : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 2(2), 175–183. <https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307>
- Prayoga, A., Noorfaizah, R. S., Suryana, Y., & Sulhan, M. (2019). Manajemen Pembelajaran Tahfidzul Quran Berbasis Metode Yaddain Di Mi Plus Darul Hufadz Sumedang. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 140-156.
- Suryana, N., Dina, & Nuraeni, S. (2018). Manajemen Tahfidz Al Qura'an. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(2), 220–230.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.