

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 PANGANDARAN¹Ani Ramayanti, ²Muchammad Erihadiana, ³Muhibinsyah¹²³Pasca UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia[¹aniramayanti212@gmail.com](mailto:aniramayanti212@gmail.com), [²erihadianana@uinsgd.ac.id](mailto:erihadianana@uinsgd.ac.id)**Abstrak**

Manajemen pengelolaan Lembaga Pendidikan perlu untuk ditingkatkan guna kemajuan dan peningkatan mutu *output* dan *outcome* Pendidikan, baik ditingkat Pendidikan dasar hingga perguruan tinggi, hal ini yang kemudian menlatar belakangi penelitian ini untuk dilakukan oleh peneliti. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah perencanaan, pengorganisasian, perencanaan sumber daya manusia, pengawasan dalam peningkatan mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan mencari, menganalisa, dan membuat intervasi data yang ditemukan dilapangan melalui wawancara, observasi dan dokumen. Teknik analisa data adalah mereduksi, penyajian dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian adalah: 1) Perencanaan SDM yang dirancang secara sistematis berdasarkan kemandirian sekolah, 2) Rekrutmen SDM dengan mengedepankan prinsip profesionalisme. 3) Seleksi harus memenuhi unsur profesional, 4) Pelatihan dilakukan dengan memberikan dampak, pengaruh positif bagi sekolah, 5) Penilaian kinerja dilakukan dengan aspek kuantitatif-kualitatif. 6) Kompensasi. Adapun upayanya adalah menyiapkan pendidik melalui pembinaan, diskusi, seminar, pelatihan, menyempurnakan strategi rekrutmen siswa dalam promosi. Implikasi dari penelitian ini adalah manajemen pengelolaan institusi penting untuk mendapatkan perhatian yang serius agar mutu Pendidikan meningkat, oleh sebab itu, manajemen Pendidikan perlu untuk selalu di sirkulasikan dengan baik agar bisa melahirkan sebuah proses regulasi yang juga baik.

Kata kunci: Manajemen, SDM, Mutu Pendidikan**Abstract**

The management of educational institutions needs to be improved in order to progress and improve the quality of educational outputs and outcomes, both at the elementary to tertiary education levels, this is what later became the background for this research to be conducted by researchers. The main problems in this study are planning, organizing, human resource planning, supervision in improving the quality of education. The research method used is a qualitative approach by searching, analyzing, and making data interventions found in the field through interviews, observations and documents. Data analysis techniques are reducing, presenting and drawing conclusions. The results of the research are: 1) HR planning that is systematically designed based on school independence, 2) HR recruitment by prioritizing the principle of professionalism. 3) Selection must fulfill a professional element, 4) Training is carried out with an impact, a positive influence on schools, 5) Performance evaluation is carried out with quantitative-qualitative aspects. 6) Compensation. The efforts are to prepare educators through coaching, discussions, seminars, training, perfecting student recruitment strategies in promotions. The implication of this research is that institutional management is important to get serious attention so that the quality of education increases, therefore, education management needs to always be well-circulated so that it can give birth to a regulatory process that is also goo

Keywords: Management, HR, Quality of Education

Pendahuluan

Menurut Fatah pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh kemajuan suatu bangsa.[1] Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang sejalan telah dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai cara mulai dari perkembangan aspek ekonomi, sosial hingga perwujudan peradaban pendidikan berkemajuan. Tujuannya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkaitan dengan mutu sekolah yang tertuju pada *output*.

Sebagaimana penjelasan Herman dalam era perdagangan bebas dunia terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.[2] Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu pendidikan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap dan efisiensi pendidikan.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha dunia pendidikan mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang keberhasilan karya, bakat, kreativitas dan dorongan.Tolak ukur kualitas suatu bangsa, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Salah satu dari banyaknya persoalan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan.

Sebagaimana kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan juga telah dibuat oleh pemerintah yang di tuangkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang kompetensi Guru, Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidik dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan. Berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Memperkerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan,
2. Ketidak-adilan dalam pemberian gaji, promosi, dan praktik tenaga kerja,
3. Kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan.

Peran manajemen sumber daya manusia telah meningkat menjadi peran yang strategis pada akhir-akhir ini bahkan sangat penting untuk menunjang kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Semua aspek dari perencanaan, pengorganisasian, pendeklasian,

kepemimpinan, dan pengendalian juga diperlukan untuk mengarahkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Manajemen sumber daya manusia sejatinya mesti diterapkan di berbagai lembaga/instansi/perusahaan baik yang berstatus skala besar maupun kecil. Tidak terkecuali lembaga Pendidikan.[3]

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting di berbagai lembaga ataupun perusahaan agar sebuah lembaga atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya sumber daya manusia tersebut atau kualitasnya kurang baik, maka Lembaga atau perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.[4]

Penelitian ini menyerahkan pada aspek manajemen terutama dalam meningkatkan mutu guru yang bersifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Sebagaimana kondisi sekolah perlu adanya peningkatan mutu kualitas salah satunya adalah kualitas tenaga pendidiknya.

Dengan demikian, hal ini menjadi alasan yang kuat bagi peneliti untuk melakukan penelitian mendalam terkait dengan fenomena tersebut yang kemudian peneliti gambarkan dengan cara yang utuh sehingga dapat menjadi temuan baru yang kemudian dapat disumbangkan kepada perkembangan ilmu pengetahuan.

Dari pemaparan tersebut, bahwa sekolah yang bermutu sangat didambakan masyarakat terutama kualitas bagi anak didiknya. Pengajar yang bermutu akan mampu menciptakan anak didik yang bermutu juga secara maksimal. Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian skala kecil tentang “ Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Hanurawan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk mengungkap suatu gejala yang menjadi objek penelitian suatu bidang ilmu.[5] Menurut Meleong penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deksriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. [6]

Dengan demikian data yang diperoleh, baik berupa informasi, gejala amatan, keterangan dan hasil hasil pengamatan tentang " Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran" lebih tepat apabila diungkapkan dalam bentuk kata-kata sesuai dengan karakteristik pendekatan kualitatif, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam dan lebih luas tentang pengamatan.

Pembahasan

Pembahasan hasil temuan penelitian di MAN 2 Kabupaten Pangandaran yang penulis sajikan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang dilakukan secara formal maupun tidak formal. Wawancara secara formal maupun tidak formal, observasi, dan pencermatan dokumentasi dilakukan langsung oleh peneliti. Adapun pembahasan hasil temuan penelitian sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik di MAN 2 Kabupaten Pangandaran

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah terdapat hasil jawabannya yaitu sebagai berikut :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia di MAN 2 Kabupaten Pangandaran dilakukan melalui kegiatan analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi, melalui evaluasi semesteran yang dilakukan setiap satu semester sekali.
 - b. Menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan atas tenaga yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar yang nantinya akan direkrut.
 - c. Perencanaan adalah tindakan awal dari aktivitas manajemen dalam organisasi manapun. Oleh karena itu, perencanaan kualifikasi guru di lembaga menjadi sangat penting karena akan menentukan perbedaan kinerja antara satu organisasi dengan organisasi lainnya dalam mencapai rencana pencapaian tujuan pendidikan.[7]

2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan paparan data temuan penelitian yang berkaitan dengan rekrutmen SDM adalah menentukan tentang jabatan yang dibutuhkan, rekrutmen tenaga guru/karyawan dilakukan sepenuhnya oleh yayasan, proses rekrutmen manajemen MAN 2 Kabupaten Pangandaran berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. Rekrutmen menjadi awal dari kegiatan yang dilakukan oleh sekolah untuk mendapatkan guru yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong.

Keberhasilan proses pendidikan dipengaruhi oleh kondisi dan perencanaan proses pembelajaran. Guru perlu menyusun perencanaan sebelum proses pembelajaran yang

bertujuan proses pendidikan lebih terarah dan juga proses evaluasi yang lebih akurat.[8]

Dalam proses perekrutan manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah. Hasil wawancara bersama kepala sekolah, bahwa persyaratan untuk memenuhi kebutuhan calon guru di MAN 2 Kabupaten Pangandaran salah satu nya yang menarik adalah harus mampu membaca kitab kuning dan surat-surat pilihan juz 30.

3. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi yang dilakukan oleh manajemen MAN 2 Kabupaten Pangandaran adalah untuk menyaring pelamar dengan setepat mungkin sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan, sehingga dapat menerima guru yang tepat. Hasil wawancara bersama Kepala Sekolah MAN 2 ,temuan penelitian yang berkaitan dengan seleksi SDM di MAN 2 Kabupaten Pagandaran berdasarkan paparan data adalah melakukan dua tahap seleksi yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan, menggunakan sistem gugur dalam proses seleksi, mengutamakan guru yang berpengalaman dalam mengajar dan juga mempertimbangkan hal lain seperti referensi dari guru senior atau pihak yang mengetahui tentang kondisi pelamar.

Melalui seleksi yang dilaksanakan dalam pemilihan tenaga pendidik di MAN 2 Kabupaten pangandaran, maka akan dicari calon yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sekolah. Dalam proses penyeleksian yang nantinya, diambil bagi siapa yang sudah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai tenaga pendidik baru yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

4. Penempatan/ Orientasi

Hasil wawancara bersama kepala sekolah, bahwa untuk penempatan calon guru yang telah melakukan seleksi yaitu dengan cara penempatan secara langsung, dengan tujuan meningkatkan kinerja guru dan karyawan, karena penempatan harus sesuai dengan motivasi, bakat dan minat nya. Penempatan ini dilakukan dengan memperhatikan anggota sesuai dengan bidangnya. Untuk penempatan guru dan pegawai, manajemen sekolah mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya, melakukan secara hati-hati dan penuh dengan perhitungan, artinya anggota yang akan mendapatkan posisi baru ini merupakan anggota yang memang benar benar memiliki kompetensi dan prestasi kinerja yang baik di sesuaikan dengan seleksi yang telah ditempuh.

5. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, bahwa pelatihan guru dan pegawai ini dilakukan oleh sekolah berdasarkan program-program yang telah disusun oleh manajemen sekolah sebagai bentuk komitmen dan keseriusannya dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan yang unggul, terampil dan berkepribadian mandiri. Semua itu menjadi kebutuhan sekolah yang diwujudkan melalui pendekatan dan strategi sekolah dengan memperhatikan kebutuhan di lingkungan sekolah.

Adapun pelatihan yang pernah dilaksanakan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran, yaitu: Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja (*On the Job Training*) biasanya digunakan untuk kebutuhan SDM yang di sesuaikan dengan kebutuhan local sekolah seperti seminar, pelatihan skill, diskusi dll. Dan juga melakukan pelatihan diluar kerja/diluar sekolah, biasanya dilakukan seperti pelatihan keprofesionalan KKG atau undangan dinas yang di sesuaikan dengan keahlian guru di bidangnya masing-masing.

Ada semacam program rutin yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru serta karyawan, dimana pertemuan itu berupa acara formal hingga non formal seperti pengadaan acara keluarga atau sosial lainnya. Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dapat meningkatkan pengatahan dan keterampilan.[9]

6. Penilaian kinerja

Dari temuan penelitian dapat diketahui bahwa penilaian kepala sekolah terhadap kinerja para guru meliputi penilaian pelaksanaan proses KBM berupa supervisi (kunjungan kelas), penilaian pelaksanaan pekerjaan selama satu semester.

7. Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, dapat diketahui bahwa kompensasi diberikan manajemen sekolah melalui beberapa tahapan : keoala sekolah memberikan ungkapan penghargaan terima kasih kepada guru atau pegawai dengan tugas yang telah dilakukan, memberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial atau barang, pemberian tugas baru bagi anggota yang telah mampu menunjukkan kinerja yang baik selama melaksanakan tugas. Dalam masalah kompensasi di sekolah MAN 2 Kabupaten Pangandaran yang paling menarik adalah bagi guru yang berprestasi melalui murid atau atas kinerja nya biasanya diberikan tiket dari kepala sekolah untuk menambah poin yang mana nantinya tiket itu sebagai penambahan uang pensiunan bagi PNS atau gaji terakhir bagi honorer apabila berhenti mengajar.

8. Pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekola, guru dan karyawan apabila diberhentika biasanya adalah guru yang sudah pension secara masa kerja atau karena faktor usia lanjut yang mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah, biasanya pensiun tersebut atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan kemudian disetujui oleh sekolah. Tetapi ketika Bapak Undang menjabat sebagai kepala sekolah 5 tahun ini belum pernah memberhentikan guru maupun pegawai. pemutusan hubungan kerja dapat digolongkan pada kriteria efektif. Hal ini dapat dilihat dari sekolah telah membuat tata cara dan peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja kepada guru dan karyawan.

Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Pendidik di MAN 2 Kabupaten Pangandaran

Untuk mengetahui upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran, beliau menjelaskan dari hasil wawancara bahwa mutu pendidikan merupakan sesuatu yang harus diwujudkan dalam lembaga pendidikan ini. Untuk mewujudkannya tentunya harus ada upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran. Adapun upaya-upaya yang dilakukan antara lain :

1. Menyiapkan pendidikan yang profesional

Untuk mengetahui usaha kepala sekolah dalam memaksimalkan penyediaan dan pembinaan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah yaitu dengan mengadakan rekrutmen yang sebelumnya telah diadakan perencanaan, penyeleksian, penempatan dan pengangkatan, dimana dalam mengambil keputusan terhadap tenaga kependidikan berdasarkan komite dan yayasan. Sedangkan untuk pembinaan tenaga pendidik sebagai tanggung jawab dari kepala sekolah dengan melakukan pembinaan kepada guru-guru melalui supervisi pembelajaran. Supervisi pembelajaran tersebut diwujudkan dengan kegiatan kunjungan kelas, observasi kelas maupun pertemuan individual secara rutin. Sesuai apa yang disampaikan oleh Dedi, bahwa dalam komponen penentu mutu proses belajar mengajar di sekolah antara lain peningkatan profesionalisme guru.[10]

2. Menyempurnakan strategi rekrutmen siswa melalui promosi/iklan di masyarakat

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah adalah bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mengikutsertakan masyarakat

dalam mengelola sekolah, kaitanya hal tersebut maka kepala sekolah mengagendakan program promosi melalui kegiatan sosialisasi di lingkungan. Kegiatan mempromosikan lembaga merupakan usaha untuk mengenalkan sekolah pada masyarakat umum. Sehingga masyarakat pada umumnya dapat lebih mengetahui tentang profil dari lembaga.

3. Mengkondisikan lingkungan pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada Bapak Undang selaku kepala sekolah, untuk memberikan fasilitas yang memadai demi terciptanya pembelajaran yang kondusif maka beliau tidak segan-segan untuk meningkatkan sarana prasarana di MAN 2 Kabupaten Pangandaran seperti memiliki lapangan bola yang cukup besar dan selalu dijadikan rujukan bermain oleh masyarakat, lingkungan kepesantrenan sebagai ciri khas di MAN 2 Pangandaran, juga membuat sekolah ramah masyarakat yakni selalu mengedepankan keikutsertaan warga sekolah dalam setiap kegiatan masyarakat, kepala sekolah selaku pengurus yayasan juga selalu memberi kesempatan bagi warga tidak mampu untuk bisa mengenyam pendidikan formal dan non formal, hal ini dibuktikan dengan program “ngaji gratis”.

4. Memberikan motivasi belajar

Hasil wawancara dengan kepala sekolah, bahwa kepala sekolah dalam membangun perilaku patuh dan disiplin pada peraturan tata tertib, berusaha menjadi uswatu n khasanah bagi warga sekolah. Misalnya, dalam masalah pekerjaan semua warga sekolah diwajibkan bertanggung jawab dan tidak teledor serta tidak meninggalkan tanggung jawab tanpa alasan yang dibenarkan, dalam masalah kedisiplinan kepala sekolah terkadang memberikan reward bagi guru yang datang lebih awal dan pulang tidak lebih cepat. Sehingga, dengan suri tauladan dari kepala sekolah selaku pemimpin, dengan begitu para guru akan merasa sungkan ketika akan datang terlambat baik kehadiran di sekolah, maupun terlambat untuk masuk dalam kegiatan pembelajaran. Reward yang diberikan biasanya diwujudkan dalam bentuk pujian yang memotivasi guru dan diberikan sebuah hadiah ketika hari guru misalnya, mukena bagi guru putri dan sarung bagi guru putra.

5. Berprestasi akademik dan non akademik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuni selaku wakil kepala sekolah, salah satu usaha kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran dengan mengikutsertakan perwakilan siswa dalam lomba. Banyak manfaat yang diperoleh dari ikut serta dalam lomba diantaranya yaitu, manfaat khusus bagi siswa yang diwakilkan akan menjadi pengalaman tersendiri; melatih percaya diri;

mengembangkan dan mengasah kemampuan, adapun manfaat umum bagi sekolah ialah dapat mengangkat nama baik sekolah sekalipun dapat ikut serta dalam lomba, ketika memperoleh juara maka akan lebih meningkatkan mutu pendidikan. Sebab, masyarakat akan memandang suatu lembaga karena prestasi yang telah diraih juga menjadi faktor penunjang. Dan sampai saat ini banyak siswa MAN 2 Kabupaten Pangandaran yang tercatat sebagai siswa berprestasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah manajemen pengelolaan institusi penting untuk mendapatkan perhatian yang serius agar mutu Pendidikan meningkat, oleh sebab itu, manajemen Pendidikan perlu untuk selalu di sirkulasikan dengan baik agar bisa melahirkan sebuah proses regulasi yang juga baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “ Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran” dapat disimpulkan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada satu saja dalam hal ini kepala sekolah dibantu oleh orang yang ditunjuk yaitu wakil kepala sekolah, proses manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran adalah: (1) Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2) Penarikan sumber daya manusia (rekrutmen) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3). Seleksi dan penempatan sesuai dengan profesi, (4). Mengadakan pelatihan guna peningkatan kemampuan guru dan karyawan, (5). Di adakannya penilaian prestasi kerja guru dan karyawan setiap minggu, bulan maupun tahunan untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan, (6). Memberi kesejahteraan pada guru dan karyawan berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan atau reward.

Manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Apa yang telah dihasilkan sumber daya manusia dapat menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan. upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Kabupaten Pangandaran adalah dengan cara : (1) Menyiapkan pendidik yang professional, (2) Menyempurnakan strategi rekrutmen siswa melalui promosi, (3) Mengkondisikan lingkungan pembelajaran, (4) Memberikan motivasi belajar, (5) Pemberian Reward.

Implikasi dari penelitian ini adalah manajemen pengelolaan institusi penting untuk mendapatkan perhatian yang serius agar mutu Pendidikan meningkat, oleh sebab itu,

manajemen Pendidikan perlu untuk selalu di sirkulasikan dengan baik agar bisa melahirkan sebuah proses regulasi yang juga baik.

Daftar Pustaka

- [1] N. Fattah and M. Ali, “Manajemen berbasis sekolah,” *Bandung: Andira*, 2000.
- [2] S. Herman, “Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama,” *Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta*, 2008.
- [3] I. A. Muzaki, Mujahidah, and M. Erihadiana, “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan,” *Muntazam J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 2, pp. 14–31, 2021.
- [4] D. S. Munandar, M. Syah, and M. Erihadiana, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat),” *JIIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 162–171, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i1.394.
- [5] F. Hanurawan, “Metode penelitian kualitatif untuk ilmu psikologi,” *Jakarta PT. Raja Graf. Persada*, 2016.
- [6] L. J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya, 2006.
- [7] M. A. Muhammad and M. Erihadiana, “Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pengembangan Kompetensi Guru,” *Thawalib / J. Kependidikan Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2021, doi: 10.54150/thawalib.v2i1.6.
- [8] H. Marwiji, Muh, A. Rosadi, Y. Mariah, Eneng, and J. Arrobi, “Workshop Penyusunan RPP Dalam Kurikulum Darurat Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Indones. J. Community Engagem.*, vol. 02, no. 02, pp. 66–71, 2021.
- [9] I. Apriandinata, D. Ridwan, R. A. Nur, and A. Rosadi, “Pelatihan Desain Grafis Melalui Microsoft PowerPoint Bagi RemajaLulusan SMA Dalam Meningkatkan Kreativitas Wirausaha,” *J. Pengabdi. Kpd. Masy. Nusant.*, vol. 3, no. 1, pp. 142–149, 2022, doi: 10.55338/jpkmn.v3i1.301.
- [10] D. Mulyasana and A. Fauzia, “Pendidikan bermutu dan berdaya saing,” 2015.