

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan zaman saat ini ditandai dengan perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi yang semakin cepat, sehingga berdampak pada transformasi pendidikan. Akibat kondisi tersebut, tiap sekolah berlomba-lomba untuk meningkatkan daya saingnya agar mampu mencapai kemajuan di bidang teknologi dan sumber daya manusia (SDM). Produktivitas, efektivitas, dan efisiensi sekolah akan tercapai apabila tiap sumber daya manusia memiliki kontribusi di setiap perubahan dan pencapaian sekolah. Karena tidak dapat dipungkiri, sumber daya manusia menjadi faktor perubahan dan penggerak di setiap aktivitas sekolah. Sehingga sekolah harus dapat memberdayakan sumber daya manusianya untuk turut bersaing dalam keunggulan.

Sekolah yang unggul tidak terlepas dari pengelolaan yang baik, karena pengelolaan yang optimal menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau lembaga pendidikan. Dalam sebuah lembaga pendidikan atau organisasi membutuhkan pengelolaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan mereka agar kepercayaan konsumen terhadap produk atau hasil yang mereka ciptakan tetap bertahan. Untuk tetap mempertahankan produk atau output yang dihasilkan, maka dibutuhkan pengelolaan yang optimal pula terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, jika pengelolaan sumber daya manusianya baik maka akan berpengaruh terhadap pengelolaan yang lainnya, misalnya dalam sebuah sekolah jika sumber daya manusianya berkualitas maka akan berdampak pada pengelolaan kurikulum dan sarana prasarana yang baik pula. SDM yang berkualitas akan memberikan pelayanan yang baik sehingga pelanggan akan merasa puas atas pelayanan yang telah diberikan.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting untuk menunjang organisasi tersebut tetap eksis dengan menghasilkan berbagai berbagai karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan

organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan investasi suatu perusahaan atau lembaga pendidikan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut.

Sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Senen dan Solihat, mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. (Senen dan Solihat, 2008:2) Masharyono juga menjelaskan, sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi ataupun lembaga dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Karena tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Masharyono, 2015:813)

Menurut Hasibuan (2005:244), yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Di institusi pendidikan seperti sekolah, SDM yang dimiliki yaitu wakil kepala sekolah/staf, guru/pendidik, karyawan/tenaga kependidikan. Di samping itu, sebagai komponen pendukung adalah komite sekolah, yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pengelolaan sekolah, khususnya sumber daya manusia.

Salah satu faktor dominan dalam keterlaksanaan program di sekolah adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sekolah, sangatlah penting. Namun sumber daya manusia akan optimal jika dikelola dengan baik. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola personalia di sekolah, sehingga sangat penting bagi sekolah untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik (Depdikbud, 1999:77)

Praktik pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah menjadi suatu hal yang krusial. Untuk itu perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan menghasilkan Program pemberdayaan sumber daya manusia sekolah harus diarahkan kepada upaya yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan layanan yang prima kepada siswa serta mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wasilah, Tutut Sholihah. Strategi Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDIT Almanar. Hasil penelien ini menunjukkan Penyadaran tenaga kependidikan dilakukan terhadap tiga komponen utama madrasah. Proses penyadaran kepala madrasah dilakukan melalui pengalaman dan analisis personal, studi banding, pembinaan, supervisi pengawas, serta aspirasi komite. Proses penyadaran tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui internalisasi visi, misi dan tujuan madrasah, keteladanan kepala madrasah, pemotivasian, pelibatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan workshop dan seminar terkait pendidikan. Proses penyadaran komite madrasah dilakukan melalui pendekatan personal pengelola madrasah, forum rapat terbatas, laporan lembaga dan rapat umum komite. Pemberian daya kepala sekolah diwujudkan berupa pemberian wewenang sesuai tupoksi, bimbingan tenaga pendidik, dan memimpin pencapaian mutu pendidikan. Pemberian daya tenaga pendidik dan kependidikan

Pada penelitian ini, peneliti memilih sekolah unggul yang berada di wilayah Kota Bandung, yaitu Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se Kota (MIN 1 Kota Bandung dan MIN 2 Kota Bandung). Sekolah ini menjadi salah satu sekolah rujukan Nasional dan memiliki peminat yang tinggi setiap tahunnya. Tidak hanya itu, juga memiliki kualifikasi sumber daya guru yang kompeten, ditandai dengan sudah banyaknya guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah di MIN Se Kota Bandung, dalam hal pemberdayaan bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang dilaksanakan di sekolah tentu mempunyai tantangan

tersendiri, ini berkaitan erat dengan adanya peran keterlibatan guru yang dampaknya sangat positif bagi peningkatan kinerja dan mutu sekolah. Seringkali kepala sekolah melibatkan guru melalui panitia untuk program kerja, tujuannya untuk memberikan kesempatan bagi guru agar lebih berpartisipasi aktif. Adanya kesetiaan, ketaatan, rasa memiliki, kecintaan atau pengabdian dari guru kepada sekolah maupun pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas bekerja Sukmadinata (2002 : 109) juga mengemukakan bahwa banyak masalah mutu dihadapi dalam dunia pendidikan, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari guru, mutu profesionalisme dan kinerja guru, dan lain-lain. Mutu-mutu tersebut terkait dengan mutu manajerial para pimpinan pendidikan, keterbatasan dana, sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan, media dan sumber belajar, alat dan bahan latihan, iklim sekolah, lingkungan pendidikan, serta dukungan dari pihak-pihak terkait dengan pendidikan. Memang semua kelemahan mutu dari komponen-komponen pendidikan tersebut akhirnya berujung pada rendahnya mutu lulusan. Dengan demikian lembaga pendidikan yang bermutu itu tergantung pada seluruh komponen yang mendukung proses keberhasilan pendidikan di sekolah, apabila sumber daya manusia sekolah khususnya guru memiliki profesionalisme yang baik akan menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas pula, untuk itu dibutuhkan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sistematis dan *continue* sehingga mampu mendongkrak dan memaksimalkan kualitas dan kinerja guru dalam menjalankan profesinya sebagai seorang tenaga pendidik

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis ingin meneliti dan mendalami lebih lanjut mengenai masalah yang berkaitan dengan mutu pendidikan yang di pengaruhi oleh pemberdayaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pemberdayaan Sumber daya manusia di MIN Se-Kota Bandung?
2. Bagaimanakah Mutu Pendidikan di MIN se-Kota Bandung?

3. Adakah Hubungan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dengan mutu Pendidikan di MIN se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MIN se-Kota Bandung
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Mutu Pendidikan di MIN se-Kota Bandung
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pemberdayaan Sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan dengan mutu Pendidikan di MIN se-Kota Bandung?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian sebelumnya, berikut manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendapat khazanah bagi pemimpin pendidikan Menambah khazanah kepustakaan mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,
 - b. Serta menjadi masukan bagi mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam untuk penelitian terkait atau sebagai contoh untuk penelitian dimasa yang akan datang,
2. Manfaat Praktis
 - a. Adapun manfaat bagi lembaga tersebut, penelitian ini bisa memberikan informasi bagaimana Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan hubunganya dengan mutu pendidikan di MIN se-Kota Bandung.
 - b. Manfaat lainnya bagi peneliti bisa mendapatkan pengalaman untuk

kemudian hari yang nantinya bisa diimplementasikan secara nyata untuk bisa membawa perubahan mencapai lembaga pendidikan yang berkualitas.

E. Krangka Pemikiran

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran pe-an sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui *employee involvement*, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Setiap pegawai memiliki potensi untuk terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaan dan pembuatan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan itu.

Dalam hal ini, pemberdayaan juga sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Dengan demikian, pemberdayaan pada hakikatnya merupakan kegiatan untuk memberdayakan manusia melalui perubahan dan pengemangan manusia itu sendiri yang berupa kemampuan (*ompetency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (*activities*) organisasi untuk meningkatkan kinerja (*performane*). Pemberdayaan atau pemberian wewenang (*empowement*) dapat diartikan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Dengan demikian, pemberdayaan tidak sekedar hanya memiliki masukan, tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan, dan menindaklanjuti masukan tersebut apakah akan diterima atau tidak.

Menurut Short and Rinehart dalam Short and Greer menguraikan

bahwa pemberdayaan terdiri dari enam dimensi seperti berikut;

1. Decision Making Pelibatan pengambilan keputusan bagi guru dapat menaikkan kepercayaan diri dan optimisme untuk selalu melakukan yang terbaik pada setiap tugas yang diberikan.
2. Professional yang profesional akan melalui pemberdayaan yang diberikan untuk memberikan kesempatan untuk berkembang di setiap pekerjaan dengan kepercayaan diri pada profesinya. Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh guru sangatlah banyak untuk diselesaikan secara efektif dan efisien.
3. Status Artinya, bahwa guru berdaya apabila mendapat pengakuan keahlian dan profesionalitas sebagai guru dari rekan kerjanya. Guru sebagai ujung tombak keberhasilan dalam proses pendidikan dan pembangunan bangsa
4. Self-Efficacy Dengan ini, guru harus memiliki bekal kepercayaan diri bahwa ia mampu dan kompeten untuk membimbing peserta didik di setiap program pendidikan..
5. Autonomy Otonomi guru juga harus dipahami oleh kepala sekolah dengan mendukung aktivitas guru dan memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya di dalam kelas, termasuk memilih model pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan sehingga guru mempunyai ruang gerak untuk berkreasi dan selalu menjalankan inovasi dalam pembelajaran.
6. Impact Dalam hal ini, guru hendaknya mampu memberikan pengaruhnya untuk berperan bagi kehidupan di sekolah. Adapun guru juga membutuhkan masukan maupun umpan balik dari rekan guru lain sebagai penilaian terhadap kinerja guru yang berpengaruh pada program sekolah.

Dalam dunia pendidikan, mutu dipandang dan diartikan sebagai “program atau hasil dari sebuah manajemen pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi harapan pelanggan pendidikan yang sesuai dengan tingkat

kebutuhan dan perkembangan masyarakat atau dunia kerja.” (Marzuki Mahmud, 2012:5)

Selanjutnya menurut Aminatul Zahroh, mutu pendidikan merupakan kemampuan atau kompetensi lembaga pendidikan dalam mendayagunakan serta mengelola sumber-sumber pendidikan, yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik dengan seoptimal mungkin. (Aminatul Zahro, 2014: 28)

Deming (dalam Suharsaputra, 2010) menyatakan bahwa mutu (kualitas) adalah suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan kebergantungan pada biaya rendah dan sesuai dengan pasar. Sedangkan Hardjosudarmo (2007) mengemukakan bahwa mutu adalah penilaian subyektif “*costumer*” yang ditentukan oleh persepsi “*costumer*” terhadap produk dan jasa. Dalam konteks pendidikan, menurut Permadi dan Daeng (2010), mutu jasa pendidikan bersifat relatif (sesuai dengan kebutuhan pelanggan), dan bukan bersifat absolut. Mutu pendidikan akan baik dan memuaskan jika sesuai atau melebihi kebutuhan para pelanggan yang bersangkutan. Dalam dunia pendidikan, pelanggan atau klien (*client*) adalah: (a) pelanggan internal (*internal customer*), yaitu: orang-orang yang berada dalam organisasi sekolah, yaitu: guru, staf tata usaha, pesuruh (*office boys*) *cleaning service*, pelayan teknis dan komponen lainnya; dan (b) pelanggan eksternal (*eksternal costumer*), yaitu: orang-orang yang berada di luar organisasi sekolah yang memperoleh layanan dari sekolah (Hanafiah & Suhana, 2009).

Indicator Mutu Pendidikan menurut Prawirosentono terdiri dari enam dimensi seperti berikut;

1. Tenaga kependidikan

Tenaga pendidik atau guru adalah orang yang bekerja untuk menyampaikan suatu ilmu kepada orang lain baik itu ilmu pengetahuan maupun ilmu tentang suatu ketrampilan.

2. Peserta didik

Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha

mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan baik pendidikan informal, pendidikan formal maupun pendidikan nonformal.

3. Proses pembelajaran

Proses pembelajaran adalah proses yang di dalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru-siswa dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar (Rustaman, 2001:461).

4. Sarana dan prasarana

Pengertian sarana adalah alat yang dapat digunakan untuk melancarkan atau memudahkan manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Sarana berhubungan langsung dan menjadi penunjang utama dalam suatu aktivitas. Sarana dapat berbentuk benda bergerak dan tidak bergerak dan umumnya berbentuk kecil dan bisa dipindah-pindah

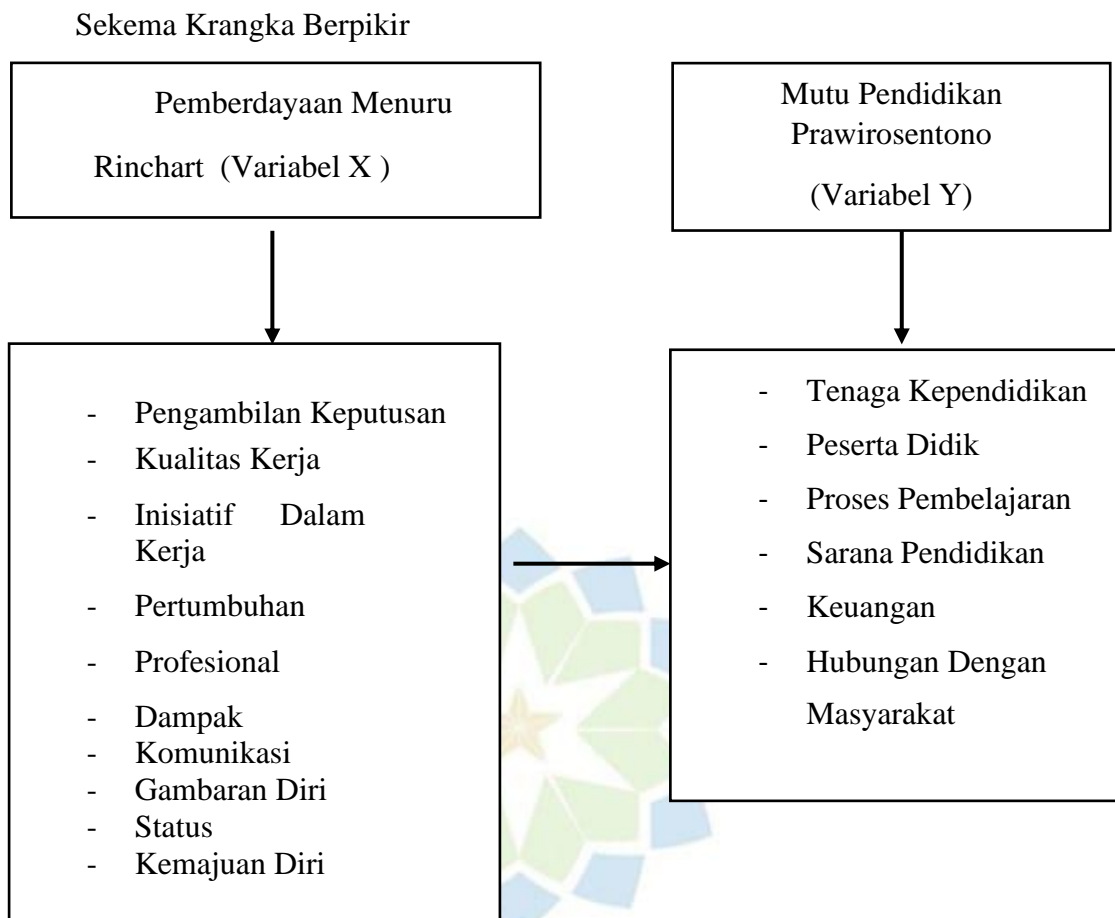
Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang secara langsung atau tidak langsung segala jenis sarana. Umumnya prasarana dimiliki dan dibangun oleh pemerintah dalam bentuk benda tidak bergerak.

5. Keuangan

cara suatu instansi (sekolah) dalam mengadakan pengelolaan maupun pertanggung jawaban seluruh atau segala jenis bentuk aktivitas keuangan sekolah baik dalam hal penggunaan, pengeluaran, keuangan yang diterima dari siswa maupun yang didapat dari berbagai sumber dana lainnya.

6. Hubungan dengan masyarakat

Suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.



Gambar skema berpikir

Keterangan

X : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Y : Mutu Pendidikan

↔ : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Hubungannya Dengan Mutu Pendidikan

G. Hypothesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sebentar atau sementara terhadap rumusan-rumusan masalah yang dibuat, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diperoleh disertakann dengan yang relevan, tidak berdasarkan fakta-fakta dan bukti empiris (Sugiyono, 2017). Adapun Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat Pemberdayaan Sumber Daya Manusi di Lembaga Pendidikan Hubunganya dengan Mutu Pendidikan di MIN Se-Kota Bandung.

Ho : Tidak terdapat Pemberdayaan Sumber Daya Manusi di Lembaga Pendidikan Hubunganya Dengan Mutu Pendidikan di MIN Se-Kota Bandung.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bukan satu-satunya yang dilakukan oleh para akademisi, namun telah ada penelitian yang sebelumnya melakukan penelitian yang serupa dengan objek tempat yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan, ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan topik atau judul penelitian ini.

Telah ada beberapa peneliti yang mengkaji Hubungan Pemberdayaan Tenaga pendidik dan kependidikan dengan Mutu Pendidikan baik teori maupun praktik bersifat dinamis dan berkembang. Seiring dengan berkembangnya ilmu dan kebutuhan serta situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan. oleh karena itu penelitian terdahulu akan dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian kali ini. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang dibentuk sebagai berikut:

1. Skripsi indy Alisa Pratiwi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Nurul Hasanah Kota Tangerang. 2021. Hasil penelitian ini menunjukan Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki lembaga pendidikan islam Nurul Hasanah. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara yang dilakukan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen. Analisis data yang digunakan melalui tiga tahapan yaitu, reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

pengelolaan yang dilakukan lembaga pendidikan islam Nurul Hasanah belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan beberapa kendala seperti perencanaan SDM yang belum maksimal, rekrutmen dan seleksi serta analisis jabatan yang dilakukan kepala sekolah kurang efektif.

2. Burhanudin, Manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah islam, (ISTIGHNA, Vol. 3, No 1, Januari 2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap perencanaan peningkatan mutu, pengendalian peningkatan mutu, perbaikan peningkatan mutu, dan hasil perbaikan peningkatan mutu Sekolah Menengah Pertama Plus Al-Aqsha Sumedang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa; pertama, perencanaan mutu yang dilaksanakan di SMP Plus Al-Aqsha yaitu; langkah strategis analisis kebutuhan pangsa pasar, merumuskan visi, misi dan tujuan lembaga. Kedua, pengendalian mutu yang dilaksanakan di SMP Plus Al-Aqsha yaitu; penentuan struktur kerja serta pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan tim internal mutu. Ketiga, perbaikan mutu yang dilaksanakan pada SMP Plus Al-Aqsha yaitu; perbaikan sarana prasarana penunjang kegiatan lembaga, merumuskan program jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang, dan evaluasi serta mengidentifikasi area tertentu yang membutuhkan perbaikan. Hasil dari pada peningkatan mutu pada SMP Plus Al-Aqsha memiliki dampak terhadap proses pembelajaran yang lebih inovatif, prestasi siswa dan pencapaian sekolah, kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal, serta pemenuhan delapan standar pendidikan nasional.
3. Andriyani, Margono Mitrohardjono. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Sekolah Dasar di SD Lab School Fip Umj. Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam Volume 3 No. 2 November 2018. Penelitian ini di latar belakang oleh pengembangan SDM di Sekolah Dasar Lab School FIP UMJ. Manajemen SDM dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang

lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rekrutmen tenaga pendidik di SD Lab School FIP UMJ dilakukan melalui disiplin kerja dan disiplin mengajar. Sehingga dapat menghasilkan outcome berupa guru yang berprestasi maupun guru yang memiliki kualitas pendidik yang baik. Prosedur atau tahap awal dari proses rekrutmen ialah seleksi pada tahap lamaran, lalu tahap yang kedua adalah tes.

4. Burhanudin, Ari Prayoga, Irawan Irawan. 2020, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Islam, *ISTIGHNA: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 3 (1), 53-64) Jurnal ini menunjukkan Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa; pertama, perencanaan mutu yang dilaksanakan di SMP Plus Al-Aqsha yaitu; langkah strategis analisis kebutuhan pangsa pasar, merumuskan visi, misi dan tujuan lembaga. Kedua, pengendalian mutu yang dilaksanakan di SMP Plus AlAqsha yaitu; penentuan struktur kerja serta pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan tim internal mutu. Ketiga, perbaikan mutu yang dilaksanakan pada SMP Plus Al-Aqsha yaitu; perbaikan sarana prasarana penunjang kegiatan lembaga, merumuskan program jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang, dan evaluasi serta mengidentifikasi area tertentu yang membutuhkan perbaikan. Hasil dari pada peningkatan mutu pada SMP Plus Al-Aqsha memiliki dampak terhadap proses pembelajaran yang lebih inovatif, prestasi siswa dan pencapaian sekolah, kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal, serta pemenuhan delapan standar pendidikan nasional.
5. Wasilah, Tutut Sholihah. Strategi Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDIT Almanar, 2022 *JURNAL JISPENDIORA* Vol 1 No. 2 . Hasil penelian ini menunjukkan Penyadaran tenaga kependidikan dilakukan terhadap tiga komponen utama madrasah. Proses penyadaran kepala madrasah

dilakukan melalui pengalaman dan analisis personal, studi banding, pembinaan, supervisi pengawas, serta aspirasi komite. Proses penyadaran tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui internalisasi visi, misi dan tujuan madrasah, keteladanan kepala madrasah, pemotivasian, pelibatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan workshop dan seminar terkait pendidikan. Proses penyadaran komite madrasah dilakukan melalui pendekatan personal pengelola madrasah, forum rapat terbatas, laporan lembaga dan rapat umum komite. Pemberian daya kepala sekolah diwujudkan berupa pemberian wewenang sesuai tupoksi, bimbingan tenaga pendidik, dan memimpin pencapaian mutu pendidikan. Pemberian daya tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui pemberian wewenang dan tanggung jawab dan secara bersama mengelola program unggulan. Pemberian daya komite madrasah diwujudkan dalam kepercayaan terlibat penyusunan program kerja dan kewenangan melengkapi sarana prasarana yang tidak mampu dibiayai madrasah.

6. Fatimah dan As'ad, Pemberdayaan Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Al-Ifadah Penjaringan Jakarta Utara, *Research And Development Journal Of Education* Vol. 4 No. 1 Oktober 2017. Hasil Dalam penelitian ini, peneliti menemukan dua langkah dalam pemberdayaan guru di MI Al-Ifadah Penjaringan Jakarta Utara. Dua langkah tersebut adalah yaitu pendidikan dan pelatihan. Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Ifadah selaku kepala pendidikan di sekolah tersebut selalu menekankan kepada guru akan pentingnya pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat sejak berdirinya Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Ifadah hampir 90% guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut belum sarjana strata satu (S1).
7. Zulkifli, Fakultas Adab dan Humaniora, Universitas UIN Alauddin Makassar, 2016 yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perpustakaan SMA 1 Pangkajene*. Hasil penelitian ini bahwa manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan SMA Negeri 1

Pangkajene belum dilakukan secara konsisten. Manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene tidak lepas dari hambatan, yaitu : Perencanaan pengembangan yang terkadang tidak semua dapat terlaksana, keterbatasan sumber daya manusia yang ada di perpustakaan, adanya kendala yang terkadang dihadapi oleh pimpinan perpustakaan di dalam mengarahkan dan menggerakkan staffnya.

8. Gercia Luciano Kusuma, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017 yang berjudul Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Percetakan CV. Harapan Baru. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia dan hasil dari penelitian ini bahwa sumber daya manusia adalah faktor penting dan dominan dalam manajemen adapun fungsi manajemen terdiri atas manajemen SDM sebagai fungsi manajerial Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Pengarahan (Directing), Pengendalian (Controlling), maupun Manajemen SDM sebagai fungsi operasional Pengadaan Sumber Daya Manusia (recruitment), Pengembangan (Development), Kompensasi (Compensation), Pengintegrasian (integration), Pemeliharaan (maintenance), Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (separation). Oleh karena itu manajemen dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh orang atau manusia sebagai actor atau pelaku sangatlah dibutuhkan agar setiap pekerjaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik.
9. Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 7 No. 1 Maret 2020, W. Widodo & Heru Sriyono dengan judul Strategi Pemberdayaan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan Peningkatan mutu pendidikan dapat Dilakukan melalui pengkayaan dan Pemantapan kompetensi pedagogik, Kepribadian, sosial, dan profesional dengan Menggunakan strategi pemberdayaan: Menginspirasi guru melakukan pemberdayaan Diri sendiri secara terus

menerus melalui upaya Otodidak dan mandiri; mendorong partisipasi Guru dalam berbagai aktivitas pendidikan dan Pengajaran; mendorong tumbuhnya inovasi Di kalangan guru, dengan cara memberikan Keleluasaan kepada guru untuk Mengemukakan ide, pendekatan, metode atau Strategi baru; memberikan akses informasi Seluas-luasnya kepada guru melalui falisitasi Informasi; mendorong guru memiliki Akuntabilitas yang tinggi; menciptakan iklim Organisasi sekolah yang kondusif yang Memungkinkan potensi guru dapat tumbuh Dan berkembang optimal; memberikan Penguatan atas kompetensi guru melalui Pemberian reward; memberikan perlindungan Optimal kepada guru dari ketertindasan, Ketidakadilan dan persaingan tidak seimbang Memberikan dukungan penuh agar dapat Mengaktualisasikan kompetensi secara Optimal; dan memelihara guru dalam kondisi Yang kondusif dan nyaman

10. Basuki Jaka Purnama. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 12, No. 2, Oktober 2016. Sekolah adalah institusi pendidikan yang bertanggungjawab dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis karena salah satu dari tugas kepala sekolah adalah menjadi seorang pengelola/manajer. Kepala sekolah harus mampu mengatur keseluruhan sekolah, termasuk mengatur sumber daya manusia yang ada; terutama para guru dan staff administrasi yang merupakan para pelaksana langsung dalam kegiatan sekolah yang juga berperan besar dalam kesuksesan sekolah dalam rangka untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Pengelolaan sumber daya dilakukan dengan beberapa aktivitas termasuk persiapan, penataan, pengarahan, dan pengawasan. Dalam hal manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah memiliki tugas yang terbagi dalam tiga aspek, diantaranya: 1) pembekalan bagi para pegawai, 2) pemanfaatan para pegawai yang sudah ada, dan 3) membangun dan mengembangkan.

Faktor yang mendukung dan juga menghambat dalam manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga kinerja yang bagus akan diperoleh, tujuan sekolah dapat tercapai, dan kualitas lulusan akan meningkat.

Tabel 1.4 Orsinilitas Penelitian

NO	Nama, Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Skripsi indy Alisa Pratiwi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Nurul Hasanah Kota Tangerang. 2021.	Terdapat kesamaan variable yaitu Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan	Metode penelitian yang digunakan
2	Burhanudin, Manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah islam, (ISTIGHNA, Vol. 3, No 1, Januari 2020)	Terdapat kesamaan variable yaitu Mutu Pendidikan Lokus penelitian di sekolah islam	Metode penelitian ynag di gunakan
3	Andriyani, Margono Mitrohardjono. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Sekolah Dasar di SD Lab School Fip Umj. Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam Volume 3 No. 2 November 2018.	Terdapat kesamaan variable yaitu Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan	Metode penelitian ynag di gunakan Lokus penelitian
4	Burhanudin, Ari Prayoga, Irawan Irawan. 2020, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Islam, ISTIGHNA: Jurnal	Terdapat kesamaan variabel yaitu Mutu Pendidikan	Metode penelitian ynag di gunakan

	Pendidikan dan Pemikiran Islam 3 (1), 53-64)		
5	Wasilah, Tutut Sholihah. Strategi Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDIT Almanar, 2022 JURNAL JISPENDIORA Vol 1 No. 2	2 variabe sama tetapi dengan redaksi kata yang berbeda	Lokus penelitian Objek penelitiannya hanya pada tenaga kependidikan
6	Fatimah dan As'ad, Pemberdayaan Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Al-Ifadah Penjaringan Jakarta Utara, Research And Development Journal Of Education Vol. 4 No. 1 Oktober 2017.	Terdapat kesamaan variable yaitu pemberdayaan Lokus penelitian sama	Objek penelitiannya hanya pada guru
7	Zulkifli, Fakultas Adab dan Humaniora, Universitas UIN Alauddin Makassar, 2016 yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perpustakaan SMA 1 Pangkajene.	Terdapat kesamaan variabel	Objek penelitian Metode penelitian yang digunakan
8	Gercia Luciano Kusuma, 2017 yang berjudul Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Percetakan CV.	Terdapat kesamaan variabel	Lokus penelitian dan objek penelitian

9	Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 7 No. 1 Maret 2020, W. Widodo & Heru Sriyono dengan judul Strategi Pemberdayaan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.	Terdapat kesamaan kedua variabel dengan redaksi kata yang berbeda	Objek penelitiannya hanya pada guru
10	Basuki Jaka Purnama. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2, Oktober 2016.	2 variabel sama	Pokus penelitian berbeda Lokus penelitian

