

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU MAN 1 TULUNGAGUNG DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

ANTIQ KUSTHON TINIYAH, BINTI MAUNAH

Pascasarjana UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email: antiq.tiniyah@gmail.com, binti.maunah@uinsatu.ac.id.

(Article History)

Received June 16, 2023; Revised December 23, 2023; Accepted December 27, 2023

Abstract: Human Resource Planning in Improving The Quality of MAN 1 Tulungagung in The Era of Industrial Revolution 4.0

The logical impact of efforts to improve the quality of education is the need to improve the quality of components in the education system, including human resources. The aim of this research is to determine human resource planning in improving the quality of education at MAN 1 Tulungagung City. This research uses a qualitative approach using descriptive qualitative methods. Data collection was carried out through observation, interviews and documentation techniques. The results of this research are that Human Resources Planning at MAN 1 Tulungagung is carried out in planning the educators and educational personnel needed in the madrasah, recruitment, as well as the appropriate placement of educators and educational personnel. Educators and education staff are given guidance in the form of seminars as well as education and training to improve their abilities and continue to work effectively. The quality of education at MAN 1 Tulungagung is classified as very good, MAN 1 Tulungagung is accredited A. Human resource planning at MAN 1 Tulungagung in improving the quality of education is considered successful, planning is implemented well and the quality of education is very good. MAN 1 Tulungagung students experienced an improvement in terms of achievement, this year a higher percentage of students were accepted into higher education than the previous year. It is hoped that the implications of the findings of this research can be a reference for madrasah to carry out human resource planning well and continuously in order to realize superior madrasah quality and be able to compete in the era of the industrial revolution 4.0.

Keywords: *Human Resource Planning, Improving Education Quality, Human Resource Management, Industrial Revolution 4.0*

Abstrak: Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu MAN 1 Tulungagung di Era Revolusi Industri 4.0

Dampak logis dari usaha meningkatkan kualitas pendidikan yaitu perlunya peningkatan kualitas komponen dalam sistem pendidikan, termasuk sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di MAN 1 Kota Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini

adalah perencanaan sumber daya manusia di MAN 1 Tulungagung dilaksanakan dalam perencanaan pendidik serta tenaga pendidikan yang dibutuhkan di madrasah. Selain itu perekrutan, juga penempatan pendidik serta tenaga kependidikan dengan tepat. Pendidik serta tenaga kependidikan diberikan bimbingan berupa seminar serta pendidikan dan pelatihan agar meingkatkan kemampuannya serta tetep bisa bekerja dengan efektif. Mutu pendidikan di MAN 1 Tulungagung tergolong sangat baik, MAN 1 Tulungagung terakreditasi A. Perencanaan sumber daya manusia di MAN 1 Tulungagung dalam meningkatkan mutu pendidikan dinilai berhasil yakni perencanaan dilaksanakan dengan baik serta mutu pendidikan sangat baik. Peserta didik di MAN 1 Tulungagung mengalami peningkatan dalam hal prestasi, tahun ini lebih banyak peresentase siswa yang diterima di perguruan tinggi daripada tahun sebelumnya. Implikasi temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi madrasah untuk melaksanakan perencanaan sumber daya manusia dengan baik dan kontinu agar terwujud mutu madrasah yang unggul dan mampu bersaing di era revolusi industri 4.0.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Peningkatan Mutu Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Revolusi Industri 4.0

PENDAHULUAN

Dunia sekarang ini, tidak menutup kemungkinan pendidikan islam mengalami stagnasi intelektual. Kurangnya upaya reformasi adalah salah satu tanda peringatan. Kedua, metode pendidikan islam masih bergantung pada tradisi lama dan kurang memanfaatkan pemikiran kritis, inovatif, dan kreatif terhadap masalah dunia nyata. Ketiga, model pembelajaran pengajaran islam terlalu menonjolkan pendekatan intelektualisme-verbalistik dan mengabaikan pentingnya korespondensi humanistik dan kerjasama edukatif antara peserta didik dan pengajar. Keempat, pendekatan pendidikan islam lebih menekankan pada pengembangan “*abd*”, atau hamba Allah daripada pencapaian karakteristik manusia sebagai *khalifah fi al-ardl*.

Saat ini, paradigma pembangunan yang lebih berfokus pada keunggulan kompetitif berubah dari yang sebelumnya berfokus pada keunggulan komparatif dengan lebih bergantung pada ketersediaan tenaga kerja yang ekonomis serta potensi alam yang dimiliki. Paradigma baru ini menekankan peningkatan peran masyarakat, penguasaan teknologi tinggi, serta kualitas sumber daya manusia. Seseorang yang memiliki kebaikan dapat mengoptimalkan bakat dan menangkap peluang pada masa yang akan datang demi kemajuan negara ataupun bangsanya (Agung, 2017). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu fokus paradigma pembangunan saat ini.

Tansformasi teknologi yang signifikan salah satunya adalah revolusi industri memicu transformasi di bidang lain. Setelah penemuan mesin uap pada tahun 1750, revolusi industri dikenal sebagai revolusi industri 1.0. Revolusi industri 2.0

dimulai saat mesin uap digantikan oleh mesin listrik, robot sederhana digunakan, dan komputer dimasukkan ke dalam proses produksi. Selanjutnya, revolusi industri 4.0, di mana sistemnya didigitalkan dan didukung pada jaringan. (Putriani dan Hudaidah, 2021)

Saat ini, Indonesia sedang mengalami era revolusi 4.0 perpaduan teknologi menandai revolusi yang terjadi, mengaburkan perbedaan antara digital, biologis, dan fisik. Era industri 4.0 saat ini, minimnya aktivitas tergantung pada lokasi fisik, karena hampir seluruh aktivitas human menjadi digital. Disrupsi revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi hampir pada setiap aspek kehidupan (Putriani dan Hudaidah, 2021). Era Revolusi Industri 4.0 menjadikan manusia berhubungan erat dengan teknologi termasuk internet yang sering disebut *internet of things*. Internet dan teknologi ini digunakan dalam berbagai bidang untuk memudahkan kegiatan manusia serta guna menyelaraskan dengan perkembangan zaman, salah satunya dalam bidang pendidikan.

Pengajaran yang bisa dipetik dari beberapa negara maju adalah bahwa perkembangan bangsa-bangsa tersebut ditopang oleh manusia-manusia berkualitas. Sebagai contoh, Jepang yang merupakan pemain baru dalam kemajuan modern dan ekonomi telah memulai upaya untuk mencari negara-negara yang secara aktif mencapai kemajuan finansial dan modern seperti Prancis, Jerman, serta Amerika Serikat dengan mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia (Kurniawan, 2020).

Pendidikan mengharapakan untuk bekerja pada sifat SDM. Guru merupakan salah satu elemen penting dalam SDM yang perlu terus diperhatikan serta dikembangkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu metode untuk meningkatkan kualitas guru yaitu melalui proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu untuk memastikan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional, penting untuk memperluas potensi mereka. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, serta pengawasan dalam hal perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pendidikan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, lembaga tersebut akan menghadapi berbagai kendala dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini juga berlaku dalam konteks lembaga pendidikan (Rahmawati *et al.*, 2022)

Hasil yang sah dari upaya untuk bekerja pada sifat pelatihan adalah kebutuhan untuk bekerja pada sifat semua bagian dari sistem sekolah. Rendahnya tugas pendidik dalam melakukan upaya pembinaan yang bersifat pembinaan di sekolah merupakan salah satu variabel penyebab buruknya mutu persekolahan. Kehadiran pendidik sebagai pelaku program pertama dan unggul dalam waktu yang cukup lama diharapkan dapat menjalankan perannya secara ideal, guna

menggarap hakikat pendidikan di sekolah. Asosiasi dari waktu ke waktu mungkin memiliki macam-macam capaian untuk dicapai dalam waktu tertentu. Biasanya, asosiasi mengikuti panduan umum dalam menetapkan sasaran mereka untuk jangka waktu yang berbeda. Hal ini meliputi target pendek (1 tahun), target menengah (sekitar 5 tahun), serta target jangka panjang (10 tahun atau lebih).

Dalam rangka menjaga keberlanjutan dan mencapai tujuan pendidikan formal, diperlukan perencanaan SDM yang efektif. Keberadaan SDM yang memadai sangat penting bagi lembaga pendidikan, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini meliputi seluruh jajaran manajemen pendidikan, mulai dari kepala sekolah, rektor, dekan, hingga guru dan dosen, baik dalam hal strategi maupun operasional.

Sumber daya manusia melibatkan serangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan bersama oleh pimpinan puncak dari departemen SDM dan staf pendidikan untuk mengatasi isu yang terkait dengan guru/dosen di institusi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses untuk menentukan pergeseran posisi guru/dosen ke arah jabatan yang diharapkan pada masa yang akan datang. Manajemen pribadi terutama berkaitan dengan mengelola karyawan yang bukan guru serta guru (Sangsurya, Muazza, dan Rahman, 2021).

Pada bidang pendidikan, guru, tenaga administrasi, serta tenaga pengajar dianggap sebagai sumber daya manusia. Maka, sekolah harus mendapatkan tenaga kerja yang memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan mampu bekerja sama untuk mencapai visi dan misi sekolah. Sehubungan dengan itu dalam perencanaan sumber daya manusia, keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada kepemimpinan (kepala madrasah) (Rahmawati *et al.*, 2022). Perencanaan SDM dalam bidang pendidikan sangat diperlukan diawali dengan penentuan kebutuhan SDM, perekrutan sumber daya manusia, dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam rangka mempertahankan pengetahuan dan keimanan terhadap ajaran islam, pendidikan adalah kuncinya. Pendidikan islam sebetulnya sudah ada sejak zaman nabi-nabi terdahulu, dan kemudian diperbaiki dan diperkembangkan oleh Nabi Muhammad SAW saat beliau berada di Makkah juga Madinah, dan berkembang bersamaan dengan Islam itu sendiri. Setelah perang Badar, sepuluh orang dari umat Islam diajarkan membaca dan menulis saat berada di tawaann musuh. Ini adalah proses transformasi ilmu bilateral (Sarnoto, 2017).

MAN 1 Tulungagung adalah Madrasah Aliyah yang terletak di Kabupaten Tulungagung. MAN ini sudah terakreditasi A. Mutu Pendidikan di MAN 1 Tulungagung sudah tergolong sangat baik. Adapun penelitian terdahulu di antaranya: Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Didik Purwadi dalam artikel yang berjudul "Peran Praktek Perencanaan Sumber Daya Manusia Jepang untuk Meningkatkan Daya Saing Industri". Dengan memberhentikan pekerja sementara,

mengurangi kerja lembur, beralih ke perusahaan lain dalam *group* perusahaan, memberhentikan, pensiun sukarela, dan pensiun wajib, penyesuaian sumber daya manusia karena kekurangan dilakukan dengan meningkatkan jumlah pekerjaan paruh waktu dan perekrutan penuh waktu. Pelatihan untuk pengembangan berlangsung baik di dalam maupun di luar pelatihan kerja. Strategi promosi dikembangkan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Masa pensiun program dimaksudkan untuk mencapai tujuan memberi karyawan penghasilan yang memadai untuk pensiun (Purwadi, 2012). Dengan demikian dalam artikel ini membahas terkait pentingnya praktek perencanaan SDM dalam meningkatkan daya saing di dunia Industri, sedangkan perbedaannya dalam artikel ini membahas terkait perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu di dunia pendidikan.

Kedua, penelitian yang berjudul “Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al-Madan Kota Sungai Penuh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui program, kegiatan, langkah-langkah perencanaan, dan tahapan-tahapan perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia juga mencakup indikator atau target mutu yang akan dicapai sebagai proses peningkatan kualitas pendidikan (Sangsurya *et al.*, 2021). Perbedaan penelitian ini dengan artikel ini objek penelitian di jenjang SD, sedangkan dalam artikel ini di jenjang Madrasah Aliyah.

Ketiga, artikel yang berjudul “Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama berjalan dengan efektif dan efisien. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan perencanaan peningkatan mutu dengan baik dan harmonis. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan Kelompok Kerja Guru kelas dan guru bidang studi di sekolah tersebut (Rahmawati *et al.*, 2022). Perbedaan penelitian ini dengan artikel sebelumnya ialah objek penelitian dijenjang SD, sedangkan dalam artikel ini di jenjang Madrasah Aliyah. Tujuan artikel ini yaitu untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu MAN 1 Tulungagung di era revolusi industri 4.0.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif yaitu metode ini berasal dari teori *postpositivisme*, dan difokuskan pada keadaan objek alami. Dalam artian peneliti berguna untuk instrumen kunci, menganalisis data yang bersifat induktif (kualitatif). Selain itu, hasil daripada penelitian ini lebih cenderung terhadap generalisasi (Sugiyono, 2016). Pendekatan deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian di mana data yang dikumpulkan bukan angka tetapi kata-kata, gambar, dan sebagainya (Moleong, 2009).

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu. Wawancara dilakukan terhadap wakil kepala sekolah bidang kurikulum di MAN 1 Tulungagung.

Indikator perencanaan sumber daya manusia di antaranya proses memastikan bahwa jumlah serta jenis karyawan sesuai tersedia di lokasi yang tepat pada waktu yang tepat. Kemampuan yang dilakukan dalam berbagai latihan SDM lainnya, misalnya pelatihan, evaluasi kinerja, perencanaan karir, dan pengembangan sumber daya manusia. Indikator peningkatan mutu pendidikan adalah sumber daya pendidikan tercukupi dari segi kualitas guru, biaya, serta kesempatan belajar. Kualitas proses pembelajaran dalam menginspirasi siswa belajar secara efisien dan kualitas hasil (*output*) berupa wawasan, sikap, keterampilan, serta nilai.

Studi ini memanfaatkan pendekatan analisis data berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Model analisis data ini terdiri dari beberapa komponen, yaitu: penyusutan data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusions drawing*) (Miles, Huberman dan Saldana, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia di MAN 1 Tulungagung

Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu Pendidik di MAN 1 Tulungagung terdiri dari perencanaan, proses perekrutan, dan pengembangan sumber daya manusia.

Perencanaan

Berikut perencanaan yang dilakukan untuk merekrut pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Tulungagung:

1. Pendidik yang Berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS): Pemerintah mengirim pendidik ke MAN 1 Tulungagung sebagai PNS, proses dilakukan berdasarkan perekrutan PNS dari Pemerintah/Kementerian Agama.
2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Berstatus GTT (Guru Tidak Tetap) dan PTT (Pegawai Tidak Tetap): Perencanaannya dimulai dengan melihat kebutuhan tenaga pendidik dan pegawai di MAN 1 Tulungagung, kemudian madrasah membuka lowongan GTT/PTT. Tidak hanya hal tersebut, perencanaan juga dilakukan dengan melihat jumlah mata pelajaran yang kosong, jumlah kelasnya ada berapa, jumlah jam pelajarannya per minggu, dilihat guru yang sudah tidak mengajar ada berapa, dan menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada.

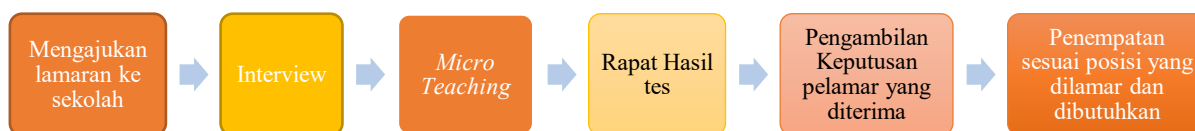
Proses Perekrutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebelum madrasah menyampaikan informasi kepada publik bahwa akan membuka lowongan untuk pendidik dan tenaga kependidikan, beberapa sudah mengajukan lamaran untuk menjadi pendidik dan tenaga kependidikan ke

madrasah. Saat madrasah membuka lowongan tenaga kependidikan dan pendidik juga menginfokan lowongan kebutuhan pendidik/tenaga kependidikan di *website*. Proses perekrutan pendidik serta tenaga kependidikan di MAN 1 Tulungagung yaitu:

1. Mengajukan lamaran ke sekolah;
2. *Interview*;
3. Tes Mengajar (*Micro Teaching*);
4. Rapat hasil tes calon pendidik dan tenaga kependidikan yang melamar;
5. Pengambilan keputusan hasil perekrutan pendidik serta tenaga kependidikan diterima di MAN 1 Tulungagung;
6. Penempatan pendidik/tenaga kependidikan yang diterima sesuai posisi yang dibutuhkan dan yang dilamar (Waka Kurikulum, 2023).

Berikut bagan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Tulungagung yang terdapat pada Gambar 1:



Gambar 1. Mekanisme Perekrutan Pendidik di MAN 1 Tulungagung

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan SDM di MAN 1 Tulungagung yaitu pendidik serta tenaga kependidikan dilaksanakan dengan beberapa aktifitas, di antaranya pendidikan serta pelatihan (diklat), workshop, seminar, dan memberikan dorongan untuk melanjutkan pendidikan S2/S3. Kegiatan-kegiatan tersebut diselenggarakan oleh Kementerian Agama (Kemenag) serta diselenggarakan oleh MAN 1 Tulungagung. Kegiatan yang diadakan Kemenag misalnya adalah diklat kurikulum merdeka, penyusunan soal literasi numerasi, dan lain sebagainya. Seluruh pendidik serta tenaga kependidikan diikutsertakan dalam aktivitas tersebut. Terdapat partisipasi dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam domain tersebut.

Mutu Pendidikan di MAN 1 Tulungagung

Upaya Peningkatan Mutu Pendidik dan Peserta Didik

Peningkatan mutu guru dilaksanakan dengan diklat, pelatihan, serta dukungan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dan lain sebagainya. Sedangkan, peningkatan mutu peserta didik dengan pelaksanaan pembelajaran di kelas, pengembangan diri melalui ekstrakurikuler dan intrakurikuler, belajar di laboratorium, *outdoor learning*, mengundang praktisi, dosen, atau pejabat untuk mengisi materi kepada peserta didik.

Kinerja Pendidik MAN 1 Tulungagung

Kinerja guru di MAN 1 Tulungagung tergolong bagus, dibuktikan dengan kedisiplinan guru. Guru bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru juga dinilai, seperti halnya dengan adanya piket guru. Piket guru bertugas untuk mengecek kehadiran guru, perizinan guru yang berhalangan hadir ke sekolah, dan lain sebagainya.

Prestasi Peserta Didik MAN 1 Tulungagung

Ada peningkatan terkait prestasi peserta didik di MAN 1 Tulungagung yakni pada tahun 2023 peserta didik yang diterima di SNPB ada 46 orang, peserta didik yang diterima di Poltekkes ada 4 orang, peserta didik yang diterima di SPAN-PTKIN ada 207 orang, dan peserta didik yang diterima di PTS ada 2 orang. Pada tahun 2022 keseluruhan peserta didik yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri sejumlah 210 orang dan pada tahun 2021 peserta didik yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri sejumlah 259. Berdasarkan dokumentasi data prestasi peserta didik MAN 1 Tulungagung tahun 2022 terdapat 47 prestasi non-akademik peserta didik.

Lulusan yang Diharapkan di MAN 1 Tulungagung

Lulusan yang berasal dari MAN 1 Tulungagung diharapkan memiliki akhlak, menjadi orang tua dan anak yang saleh. Lulusan seharusnya melanjutkan ke jenjang pendidikan lanjutan. Lulusan yang ada sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Penggunaan Teknologi dalam Proses Pembelajaran

Teknologi sudah digunakan di MAN 1 Tulungagung, seperti halnya ujian memakai aplikasi CBT (*Computer Based Test-A*), penilaian menggunakan RDM (*Raport Digital Madrasah*), proses pembelajaran dikelas menggunakan bantuan LCD, Internet, Wifi, media pembelajaran yang digunakan menggunakan media *Google Classroom*, *Google Meet*, serta evaluasi harian menggunakan *Google Form*.

Hambatan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Infrastruktur serta pembiayaan yang tidak memadai menjadi kendala. Cara untuk mengalahkannya yaitu dengan menyajikan rencana keuangan kepada otoritas publik atau dengan meminta iuran kepada wali murid (Waka Kurikulum, 2023).

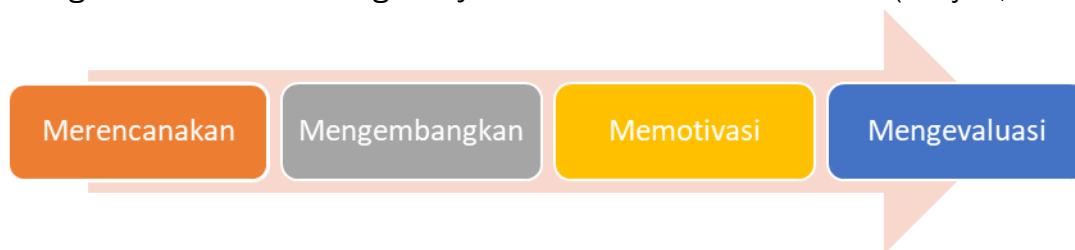
Manajemen Sumber Daya Manusia



Gambar 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang berasal dari manusia, berupa tenaga (Kurniawan, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu siklus atau usaha pelaksana yang meliputi pengaturan, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengendalian semua bagian persekolahan dalam mencapai tujuan-tujuan instruktif. Manajemen sumber daya manusia ketika pelatihan dapat digunakan sebagai alat untuk membangun efisiensi masing-masing guru agar lebih berguna dari sebelumnya (Hidayat, 2021). Berikut dijelaskan tentang manajemen sumber daya manusia pada Gambar 2.

Kapasitas manajemen sumber daya manusia strategi memiliki hubungan erat kepada efektivitas sumber daya manusia strategis sehingga mempengaruhi kinerja bisnis. Manajemen sumber daya manusia baik diperlukan untuk organisasi berfungsi lebih baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha dalam merencanakan, meningkatkan, memotivasi, serta mengevaluasi semua tenaga kerja yang diperlukan oleh sekolah guna mencapai tujuan-tujuannya. Hal ini melibatkan proses pemilihan individu yang berkualitas dan kompeten untuk mengisi posisi-posisi dalam organisasi (memastikan orang yang tepat berada pada tempat yang tepat), sesuai dengan kebutuhan institusi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas tenaga kerja tersebut dari waktu ke waktu (Yuliyati, 2020).



Gambar 3. Diagram Manajemen Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek yang mencakup sikap mental, perilaku, kapasitas, kecerdasan, agama, hukum, kesehatan, dan lain-lain. Semua aspek tersebut merupakan potensi fisik dan mental yang dimiliki setiap individu (Sarnoto, 2017).

Pendidikan nasional termasuk pendidikan agama, bertujuan untuk membentuk anak-anak menjadi individu yang memiliki sifat kemanusiaan yang bermanfaat bagi dunia dan masa depan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut dan memastikan kualitas manusia masyarakat Indonesia yang unggul, diperlukan upaya dalam memajukan pendidikan agama yang meliputi:

1. Memperbaiki serta menjalin hubungan antara pengembangan perguruan tinggi keagamaan dengan sekolah umum mulai dari SD hingga perguruan Tinggi, sehingga perguruan tinggi keagamaan dapat berkontribusi secara aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Ada peningkatan lebih lanjut dalam pendidikan agama di perguruan tinggi negeri dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi, dengan tujuan menghasilkan peserta

didik yang memiliki iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta pendidikan agama berperan aktif dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Pengembangan sarana pendidikan dan pendidikan tinggi agama untuk para ilmuwan dan spesialis pada bidang agama akan diperluas, sehingga mereka dapat berperan lebih aktif dalam mengembangkan pemikiran ilmiah untuk memahami, menyerap, dan mentranslasikan ajaran agama sesuai dengan pemahaman dan harmonisasi yang lebih baik dengan kehidupan manusia (Sarnoto, 2017).

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting, tidak hanya dari sudut pandang ilmu pengetahuan serta teknologi. Namun, komponen spiritual sama pentingnya dengan pertumbuhan sumber daya manusia. Tanpa ketabahan mental dan spiritualitas agama, kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna (Siahaan, 2016).

Masalah yang dihadapi manusia milenium akan melibatkan banyak topik bernuansa kesulitan pendidikan Islam, khususnya dalam bidang pendidikan dapat dipilah menjadi dua kategori yakni dari luar, seperti konflik dengan budaya barat abad ke-20, dan dari dalam agama itu sendiri sebagai stagnasi efisiensi dan stagnasi Islam. Persiapan dan pengembangan masyarakat Indonesia modern diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pembangunan dan menghadapi tantangan di era globalisasi. Metode produksi modern yang telah disesuaikan dengan makna revolusi industri telah menggantikan metode tradisional yang merupakan ciri masyarakat kontemporer yang luar biasa.

Oleh karena itu, perlu dikembangkan bidang keagamaan, pengembangan bidang keagamaan agar kehidupan beragama lebih rukun, hidup, dan mendalam, guna menambah kualitas memiliki iman serta pengabdian kepada Tuhan, menciptakan stabilitas kerukunan beragama dan bermasyarakat (Sarnoto, 2017). Pembahasan ini akan dibahas lebih dalam merencanakan sumber daya manusia yang merupakan bagian dalam manajemen sumber daya manusia.

Jika dikaitkan dalam temuan lapangan, sumber daya manusia di MAN 1 Tulungagung salah satunya adalah pendidik serta tenaga kependidikan. Dalam hal manajemen sumber daya manusia, pendidik serta tenaga kependidikan dikelola dengan baik agar tercapainya tujuan pendidikan. Pengelolaan tersebut salah satunya dimulai dengan perencanaan SDM dan pengembangan SDM.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut John B. Miner dan Marry Green Miner dalam bukunya "*Personal and Labour Relations*" bahwa perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses memastikan jumlah serta jenis karyawan sesuai tersedia di lokasi yang tepat pada waktu yang tepat, seperti hal-hal yang dibutuhkan organisasi pada masa depan untuk terus mencapai tujuannya. Kemampuan terakhir dilakukan dalam

berbagai latihan SDM lainnya misalnya pelatihan, evaluasi kinerja, perencanaan karir, pengembangan sumber daya manusia, dan sebagainya. Kemampuan tersebut harus dilakukan dengan sukses juga produktif dalam hal yang sah tidak seluruhnya ditetapkan. Dalam rencana fakultas untuk setiap ruang kerja/posisi kosong yang diharapkan SDM dan dari sumber dalam (kemajuan serta perubahan) ataupun dari luar (Sangsurya *et al.*, 2021). Pengertian perencanaan SDM mencakup lingkup yang lebih luas, yaitu meliputi merencanakan sumber daya yang ada agar efektif serta bagaimana agar sumber daya yang ada dimanfaatkan dan terus dikembangkan agar efektif.

Rahmawati, George Milkovich, dan Paul C. Nystrom mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses meramalkan, mengembangkan, mengimplementasikan, serta mengendalikan sumber daya manusia. Hal ini memastikan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan informasi tentang kesesuaian, penempatan personel, serta waktu yang tepat semuanya sangat bermanfaat bagi laba perusahaan (Rahmawati *et al.*, 2022). Jadi, perencanaan pegawai merupakan prediksi, pengembangan, penerapan, serta pengendalian sumber daya manusia dalam hal ini pegawai.

Tujuan keseluruhan dari perencana tenaga kerja adalah mengelola perekrutan dan penempatan personel sehingga sumber daya yang tepat tersedia saat dibutuhkan, tanpa biaya tenaga kerja yang tidak perlu. Salah satu tantangannya adalah mengelola *trade-off* antara fleksibilitas tenaga kerja besar yang mampu menerapkan dan mengimplementasikan proyek apapun dalam portofolionya dan biaya keuangan untuk mendukung tenaga kerja tersebut (Berk *et al.*, 2019)

Perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) di MAN 1 Tulungagung sejalan dengan teori-teori di atas. Perencanaan diawali dengan mendiskusikan berapa jumlah pendidik dan tenaga pendidik yang dibutuhkan, posisi apa yang dibutuhkan. Selanjutnya, untuk perekrutan pegawai GTT/PTT dilakukan proses seleksi mulai dari seleksi berkas, *interview*, hingga *micro teaching*. Setelah itu, madrasah melaksanakan rapat untuk memutuskan siapa saja yang diterima. Pegawai yang diterima diberi tugas dan tanggung jawab sesuai posisi yang dilamar dan dibutuhkan madrasah. Sedangkan, untuk perekrutan pendidik yang berstatus PNS dilaksanakan oleh Kementerian Agama. Madrasah hanya menyetorkan data tenaga pendidik yang dibutuhkan.

Pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Tulungagung juga dinilai kinerjanya. Selain itu, ada program pengembangan SDM diantaranya seminar serta pendidikan dan pelatihan. Program tersebut diadakan oleh madrasah yang bekerja sama dengan pihak lain serta ada juga yang diadakan oleh Kementerian Agama. Hal tersebut dilaksanakan guna perencanaan SDM yang ada agar meningkatkan kemampuannya serta mencapai tujuan pendidikan.

Mutu Pendidikan

Edward Sallis menjelaskan dalam Hidayat menafsirkan bahwa kualitas dianggap membingungkan dan sulit diukur. Menurutnya, kualitas memisahkan yang baik juga sebaliknya. Aspek yang paling menentukan keberhasilan sekolah dalam menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi pada dunia pendidikan merupakan kualitas pendidikan yang diselenggarakannya (Hidayat, 2021)

Kualitas pendidikan adalah hal terpenting untuk diperhatikan karena kualitas pendidikan termasuk tolak ukur tinggi atau tidaknya mutu suatu lembaga pendidikan. Sebuah sekolah dipandang hebat ketika dapat menyaingi sekolah lain. Jika standar pendidikan cukup tinggi, suatu bangsa pun bisa dikatakan maju. Peningkatan mutu pembelajaran merupakan salah satu cara untuk menaikkan standar pendidikan. Melalui pengembangan dan pengajaran pendidik, kualitas pembelajaran dan pengajaran dapat ditingkatkan (Hidayat, 2021). Mutu dalam dunia pendidikan sangat penting, mutu sebagai penunjang kemajuan dalam pendidikan.

Prioritas program peningkatan mutu siswa atau sekolah dapat dilaksanakan secara kreatif serta konstruktif dapat digambarkan sebagai peningkatan mutu pendidikan. Perencanaan, pelaksanaan, juga pengawasan pendidikan nasional yang bermutu didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan. Tujuan standar nasional pendidikan berguna menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka membimbing kehidupan individu, membentuk karakter dan budaya bangsa.

Mutu pendidikan adalah usaha pendidikan yang berdasarkan penilaian mutu sistem pendidikan berdasarkan standarisasinya. Proses juga hasil (*output*) pendidikan yang merupakan bagian dari *input* pendidikan menjadi fokus utama mutu pendidikan. Ada tiga hal yang dapat mengangkat derajat pendidikan: (1) Sumber daya pendidikan tercukupi dari segi kualitas guru, biaya, serta kesempatan belajar; (2) Kualitas proses pembelajaran dalam menginspirasi siswa belajar secara efisien; dan (3) Kualitas hasil (*output*) berupa wawasan, sikap, keterampilan, serta nilai (Sangsurya *et al.*, 2021). Pada bidang pendidikan standar nasional pendidikan sebagai pedoman peningkatan mutu di Indonesia. Peningkatan mutu berfokus kepada semua aspek yang ada dalam pendidikan, di antaranya tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan proses belajar.

Kualitas adalah kesesuaian, yaitu apa yang dibutuhkan atau standar. Artinya suatu produk dikatakan berkualitas jika memenuhi standar kualitas yang ditentukan. Mutu digunakan untuk mengukur dan meningkatkan lulusan (*output*). Pendidikan yang bermutu tinggi adalah yang mampu menghasilkan luaran yang memenuhi persyaratan atau harapan pelanggan (pasar), usaha jasa, dan lulusan. Mutu dalam pendidikan mengacu pada upaya yang dilakukan untuk memberikan pelayanan yang lengkap dan memuaskan kepada pengguna jasa pendidikan. Aspek kualitas (mutu) dari sistem pemerataan pendidikan selalu dikaitkan dengan bagaimana siswa berinvestasi, bagaimana pendidikan berorientasi pelayanan siswa

diselenggarakan dan bagaimana *output* dihasilkan (Zahroh dan Maunah, 2022). Berkaitan dengan institusi pendidikan, mutu dapat dilihat dari *output* atau lulusan Institusi pendidikan tersebut (Kusyaeni *et al.*, 2023). Jadi, mutu mencakup *input* serta *output* dalam pendidikan. Oleh karena itu, *input* yang diberikan kepada peserta didik sangat penting diperhatikan untuk menghasilkan *output* yang bermutu.

Menurut Miller, peningkatan mutu pendidikan dapat disebut sebagai "*the man behind the system*", yang berarti bahwa manusia adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan pendidikan. Sekolah yang memiliki mutu serta kualitas baik harus memenuhi beberapa hal berikut: (1) Etika dan karakter yang tinggi; (2) Hasil penilaian yang sangat baik; (3) Dukungan dari orang tua, perusahaan, serta lingkungan sekitar; (4) Sumber daya alam yang melimpah; (5) Pemanfaatan teknologi terkini; (6) Kepemimpinan yang kuat, tekad yang kuat, dan memiliki visi yang jelas; (7) Pengawasan dan perhatian terhadap siswa; (8) Kurikulum seimbang serta tepat (Rahmawati *et al.*, 2022). Sekolah yang bermutu harus memiliki aspek-aspek tersebut dan berusaha selalu meningkatnya agar terjadi peningkatan mutu di sekolah.

Proses pendidikan yang berkualitas dapat dimulai dengan *input* yang meliputi bahan ajar, sarana prasarana, manajemen, metode pembelajaran, dan sumber daya yang menjadikan lingkungan sekolah kondusif. *Input* pendidikan dianggap berkualitas tinggi ketika penerapan belajar akademik juga non akademik siswa tinggi menggunakan metode pembelajaran aktif, efektif, kreatif, serta menyenangkan dikatakan berkualitas tinggi ketika lulusan telah beradaptasi dengan kehidupan kerja, gaji yang masuk akal, dan banyak pihak yang mengenali kehebatan lulusan.

Saat ini, dalam era desentralisasi kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kualitas pengajaran di sekolahnya. Kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan sebagai kepala sekolah untuk menetapkan arah politik dan mencapai tujuan yang diharapkan sekolah (Rahmawati *et al.*, 2022). Pendidikan yang berkualitas mencakup elemen-elemen masukan, keluaran, dan hasil. Kepala sekolah berperan penting dalam pengambilan kebijakan untuk menuju pendidikan yang bermutu di lembaganya.

Pendidik serta tenaga kependidikan adalah terpenting pada suatu lembaga pendidikan. Tanpa guru tidak mungkin sekolah dapat berfungsi dengan baik. Dalam hal *outcome* sekolah yang berkualitas hal ini tercermin dari prestasi sekolah, terkhusus prestasi peserta didik:

1. Prestasi akademik meliputi pencapaian dalam ujian umum, ujian akhir, penelitian ilmiah, serta keberhasilan dalam lomba akademik.
2. Prestasi non-akademik mencakup aspek IMTAQ (Ibadah, Morals, Tata Krama, Akhlak, dan Qur'an), integritas, kesopanan, keahlian dalam olahraga, seni,

keterampilan kerja, dan partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler lainnya (Hidayat, 2021).

Pendidik serta tenaga kependidikan penting untuk *input* mutu peserta didik. Prestasi peserta didik juga elemen dari mutu pendidikan, baik prestasi akademik maupun non akademik. Zain mengutip Sutari Iman Barnadib yang mengatakan bahwa pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mendorong orang lain untuk mencapai derajat kemanusiaan yang lebih tinggi. Orang yang secara aktif membantu orang lain dalam pendewasaan dikenal sebagai pendidik. Peran pendidik melampaui sekadar menginstruksikan siswa untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan tertentu. Namun, tanggung jawab seorang pendidik dapat dibagi menjadi tiga kategori:

1. Sebagai pengajar (pelatih), yang tanggung jawabnya antara lain merancang dan melaksanakan program pendidikan yang telah dikemas sebelumnya, serta melakukan evaluasi setelah setiap program selesai dilaksanakan.
2. Membimbing peserta didik menuju kedewasaan dan akhlak yang baik sebagai pendidik sesuai dengan tujuan penciptaan Allah swt.
3. Sebagai *manager* (pemimpin) yang mengarahkan, mensupervisi, menyelenggarakan, mengontrol, dan berpartisipasi dalam program pendidikan, mengarahkan, dan mengontrol dirinya sendiri, peserta didik, dan masyarakat (Sarnoto, 2017).

Mutu Pendidikan di MAN 1 Tulungagung tergolong sangat baik, yaitu dalam *input*, *output*, maupun *outcome* MAN 1 Tulungagung sudah terakreditasi A. Selain itu, pendidik dan juga tenaga kependidikan memiliki kinerja cukup. Proses peningkatan SDM baik dalam pendidik, tenaga kependidikan, serta peserta didik juga terus dilakukan. Pendidik dan tenaga kependidikan diikutkan seminar atau diklat. Sedangkan peserta didik mengikuti intrakurikuler dan ekstrakurikuler. Proses pembelajaran di MAN 1 Tulungagung berjalan dengan baik, menggunakan strategi, metode, dan media yang efektif. Dalam pembelajaran sudah memanfaatkan teknologi, baik penggunaan media pembelajaran maupun saat evaluasi pembelajaran.

Lulusan diharapkan dapat meneruskan pendidikan ke jenjang tinggi lagi. Lulusan yang ada sudah sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan wawancara dan dokumentasi lulusan yang diterima di perguruan tinggi mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Perencanaan SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam

Dalam mendukung aktivitas pendidikan, sumber daya manusia memiliki kualitas serta kompeten terpenting. Organisasi pendidikan dapat maju dengan manajemen SDM yang baik. Pendekatan yang dapat digunakan untuk manajemen sumber daya, yaitu: (1) Membuka iklan untuk rekrutmen guru; (2) Memberikan

otoritas dan tugas kepada guru yang berpengalaman, senior, dan memiliki bakat; (3) Beri bimbingan kepada pendidik (Sangsurya *et al.*, 2021).

Perencanaan SDM di MAN 1 Tulungagung dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam sudah sesuai dengan teori di atas, yaitu dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya perekrutan GTT dilakukan dengan menginformasikan bahwa madrasah membuka lowongan guru, proses perekrutan (pelamar mengajukan lamaran ke sekolah, *interview*, tes mengajar atau *micro teaching*), rapat hasil tes calon pendidik serta tenaga kependidikan melamar untuk menerapkan *the right teacher on the right job*. Pengambilan keputusan hasil perekrutan pendidik juga tenaga kependidikan diterima di MAN 1 Tulungagung. Penempatan pendidik/tenaga kependidikan yang diterima sesuai posisi yang dibutuhkan dan yang dilamar.

Kekuasaan dan tanggung jawab seperti jabatan wakil kepala madrasah bidang kesiswaan, kurikulum, dan humas diberikan kepada guru yang senior, kompeten, dan memiliki kemampuan. Pendidik juga diberikan bimbingan, seperti adanya seminar dan diklat bagi para pendidik. Pendidik memberikan dukungan dalam peningkatan kualitasnya melalui melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih tinggi.

Peningkatan Sumber Daya Manusia pada lembaga pendidikan Islam diperlukan strategi. Terdapat dua pendekatan yang dapat diambil untuk meningkatkan sumber daya manusia:

Strategi Pendidikan yang Bersifat Makro

Pembuat rencana pendidikan (pembuat rencana pendidikan) atau pemerintah biasanya melakukan strategi pendidikan makro. Tujuan, dasar, dan prioritas tindakan adalah tiga komponen utama dari strategi yang disarankan.

1. Tujuan

Setiap konsep mengenai tujuan pendidikan dalam konteks dunia islam harus memperhatikan bahwa islam diperkenalkan sebagai titik awal baru bagi manusia, bertujuan untuk memperbaiki kondisi manusia dan melengkapi peran para nabi sebelumnya yang diutus oleh Allah. Sasaran utamanya untuk mencapai kesempurnaan agama (Siahaan, 2016).

2. Dasar-dasar Pokok

Pada strategi pendidikan yang bersifat makro, terdapat delapan aspek yang merupakan dasar-dasar inti pendidikan islam. Berikut ini dasar-dasar yang digunakan untuk mengembangkan kurikulum sebagai landasan untuk pendidikan islam menurut Siahaan (2016) yakni: (a) Keutuhan (*syumuliyah*); (b) Keterpaduan; (c) Kesenambungan/Keseimbangan; (d) Keaslian; (e) Ilmiah; (f) Praktis; (g) Kesetiakawanan; (h) Keterbukaan.

3. Prioritas dalam Tindakan

Strategi ketiga adalah memprioritaskan hal-hal yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok yang memikul tanggung jawab atas pendidikan dalam

konteks dunia Islam, terutama pemerintah. Jika ada kebutuhan yang segera diperlukan, prioritas ini tidak selalu sama.

Strategi Pendidikan yang Bersifat Mikro

Strategi ini dimaksudkan untuk diterapkan secara individual. Tazkiyah al-Nafs adalah alat yang digunakan untuk melaksanakan strategi mikro pendidikan Islam ini. *Tazkiyah* mengacu pada kebersihan dan perawatan serta metode dan tekniknya, karakteristik berbasis syariah, hasil, serta bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku dan upaya untuk mencapai keridhaan Allah SWT.

Tentang korelasinya dengan makhluk lain serta upaya untuk melakukan kontrol diri sesuai dengan petunjuk Allah. Tanpa kekuatan mental dan dunia lain yang ketat, sifat SDM tidak akan bagus. Akibatnya, menjamin kesejahteraan seluruh populasi manusia tidak hanya membutuhkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia yang spiritual akan lebih tangguh jika berpegang teguh pada prinsip-prinsip agama. Hasilnya, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab spiritual yang lebih kuat terhadap teknologi dan sains (Siahaan, 2016).

Istilah "*adab addunya*" serta "*adab addin*" digunakan dalam pendidikan Islam. Pertama, menghasilkan tashkir (teknologi) yang membawa kebahagiaan duniawi serta yang kedua menghasilkan *tazkiyah*, penyucian jiwa serta *ma'rifah* atau kebahagiaan ukhrawi. Doa "*Rabbana atina fiddunya hasanah wa fil Akhirati hasanah wa qinaa 'azab annar*" menunjukkan bahwa keduanya harus bekerja sama dengan baik. Orang-orang yang memiliki tenaga kerja yang berkualitas harus setia pada prinsip keagamaan. Oleh karena itu, untuk selalu cenderung ke arah kebaikan, *qalb*, hati nurani, dan intuisinya harus berfungsi dengan baik. Hal ini adalah apa yang disebut sifat hanif manusia (Ansori, 2015).

Pelatihan Islam berarti mengingkari atau mengasimilasi pelajaran Islam kepada orang-orang tanpa hambatan serta sesuai dengan pengaturan zaman. Pesantren dan model pendidikan madrasah merupakan lembaga pendidikan yang sebagian besar didasarkan pada realitas masyarakat Indonesia yang terus berkembang. Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang muncul dari tradisi Islam yang panjang. Sepanjang sejarahnya, umat Islam telah memperbaiki kehidupannya dengan mempelajari berbagai ilmu melalui pendidikan madrasah, baik di dunia Islam khususnya nusantara (Warisno, 2018).

Fokus utama pendidikan Islam adalah untuk meningkatkan keadaan mental seseorang melalui perbuatan yang baik yang dilakukan untuk kebaikan diri sendiri maupun orang lain. Namun, pendidikan Islam tidak terbatas pada aspek teori saja, tetapi juga memiliki dimensi praktis. Dengan kata lain, pendidikan Islam menggabungkan pengajaran tentang iman dan amal dengan pembelajaran tentang individu dan masyarakat (Sarnoto, 2017).

Strategi manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan mutu pendidikan Islam yang terdiri dari dua ruang lingkup yaitu makro dan mikro.

Strategi yang bersifat makro dapat dilaksanakan oleh pemerintah, hal tersebut salah satu elemennya adalah Kementerian Agama. Sedangkan strategi mikro dalam hal ini instansi pendidikan, MAN 1 Tulungagung sebagai instansi pendidikan Islam berupaya dalam hal peningkatan mutu pendidikan Islam. Strategi yang diterapkan dengan merencanakan sumber daya manusia yang berkualitas, pengendaliannya, serta pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang terdapat dalam sekolah baik pendidik, peserta didik, maupun tenaga kependidikan. Madrasah juga menerapkan asas-asas keislaman, baik untuk pedoman pembelajaran maupun sebagai pedoman etika di madrasah. Pendidik diharapkan mampu memberi contoh yang baik dalam hal etika Islam, dengan adanya pembiasaan keagamaan di madrasah serta pelajaran agama Islam di madrasah diharapkan bisa mengantarkan peserta didik menjadi pribadi yang baik dan meningkatkan kecerdasan spiritualnya. Lulusan MAN 1 Tulungagung diharapkan bisa mendidik anak menjadi *sholih* ataupun *sholihah*, dan memiliki akhlak mulia. Hal ini adalah strategi pendidikan Islam dalam menciptakan lulusan yang bermutu.

PENUTUP/SIMPULAN

Mutu pendidikan di MAN 1 Tulungagung tergolong sangat baik, MAN 1 Tulungagung telah terakreditasi A. Dalam hal *input* yaitu berkaitan dengan pendidik, kinerja guru cukup baik, tahapan belajar dengan media atau metode sesuai, serta media pembelajaran dan evaluasi menggunakan teknologi. Berkaitan dengan *output*, Peserta didik diharapkan menjadi anak yang *sholih* dan *sholihah* serta bisa masuk di Perguruan Tinggi. Peserta didik MAN 1 Tulungagung mengalami peningkatan dalam hal prestasi, tahun ini lebih banyak presentasi siswa yang diterima di perguruan tinggi daripada tahun sebelumnya. Perencanaan SDM di MAN 1 Tulungagung dalam meningkatkan mutu pendidikan dinilai berhasil, perencanaan dilaksanakan dengan baik serta mutu pendidikan sangat baik. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi penjaminan mutu di lembaga pendidikan agar bisa melaksanakan perencanaan SDM yang baik guna memicu peningkatan mutu dibidang pendidikan, khususnya madrasah. Saran bagi peneliti selanjutnya agar mengaitkan variabel dalam penelitian dengan variabel lainnya agar ada kebaruaran keilmuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Agung. 2017. Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam* 2(1), 43-53. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v2i1.2026>.
- Ansori, Ari Hasan. 2015. Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Qathruna* 2(2), 19-56. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/qathruna/article/view/3/3>.

- Berk, Lauren, Dimitris Bertsimas, Alexander M. Weinstein, and Julia Yan. 2019. Prescriptive Analytics for Human Resource Planning in The Professional Services Industry. *European Journal of Operational Research* 272(2):636–41. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2018.06.035>.
- Hidayat, Wahyu. 2021. Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Pare-Pare. *Jurnal Pendidikan Islam* 19(2), 143-170. <https://doi.org/10.35905/alishlah.v19i2.2025>.
- Kurniawan, Benny. 2020. Pengembangan SDM dalam Pendidikan Islam. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial* 4(2):105–25. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>.
- Kusyaeni, Kusyaeni, Heldi Ramadhan Putra Pembangunan, and Kelik Wardiyono. 2023. Strategi Kepala Sekolah SMAIT Ibnu Abbas Klaten dalam Meningkatkan Mutu dan Keterserapan Lulusan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Idaarah* 7(1), 108-122. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/37020/17374>.
- Miles, Matthew B., A. M. Huberman, and Johnny Saldaña. 2014. *Qualitative Data Analysis: A ,Ethods Sourcebook*. Third edition. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Moleong, Lexi J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwadi, Didik. 2012. The Role of Japanese Human Resource Planning Practices for Increasing Industrial Competitiveness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65:253–59. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.119>.
- Putriani, Jesika Dwi, and Hudaidah Hudaidah. 2021. Penerapan Pendidikan Indonesia di Era Revolusi Industri 4.0. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(3), 831-838. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.407>.
- Rahmawati, Anggi, Diana Riski Sapitri Siregar, Muhamad Syukron, Hasyim Asyari, and Armai Arif. 2022. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama. *Jurnal Kependidikan Islam* 12(2), 159–70. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.159-170>.
- Sangsurya, Yoky, Muazza Muazza, and Rahman Rahman. 2021. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2(2), 766–78. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>.
- Siahaan, Amiruddin. 2016. Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. *Almufida* 1(1), 1-2. <https://doi.org/10.46576/almufida.v1i1.102>.

- Sugiyono, Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Warisno, Andi. 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan. *Ri'ayah* 03(02), 99-113. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/riayah/article/download/1322/1132/>.
- Yuliyati, Erlina. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(1):24–35. <https://doi:10.33650/al-tanzim.v4i1.967>.
- Zahroh, Aminatul, and Binti Maunah. 2022. Total Quality Management (TQM): Sebuah Langkah dalam Mengedepankan Kualitas Output melalui Sistem Kontrol Mutu (Quality Control) Sekolah. *Realita: Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam* 13(2):224–34. <https://doi.org/10.30762/realita.v13i2.65>.
- Zain Sarnoto, Ahmad. 2017. Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Ekonomi, Pendidikan dan Sosial-Budaya* 6(2):51–60. <https://doi.org/10.53976/jmi.v6i2.45>.