



SUMBER DAYA PENDIDIKAN DASAR SD/MI

Nurizki Mustamirrun¹, Arafatul Soraya²

STAIN Mandailing Natal¹, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta²
Nurizkisiregar7@gmail.com¹, arafatulsoraya5@gmail.com²

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa terus dilakukan oleh pemerintah. Komitmen atau kesadaran seluruh komponen bangsa dalam meningkatkan mutu harus dipatuhi dengan aturan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep dasar pengembangan mutu sumber daya manusia di MI/SD, kinerja dan produktivitas sumber daya manusia di MI/SD, langkah-langkah dan upaya pengembangan mutu sumber daya manusia di MI/SD dalam lingkup standar nasional pendidikan dan peran, fungsi, serta tugas kepala sekolah dalam peningkatan produktivitas sumber daya manusia di MI/SD. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memang berangkat dari suatu permasalahan yang beredar. Dimana permasalahan ini adalah bagaimana meningkatkan sumber daya manusia agar sesuai dengan tantangan zaman dan bagaimana agar sumber daya manusia kita dapat bersaing dengan sumber daya manusia asing. Dengan demikian dalam proses kinerja dan produktivitasnya sumber daya manusia dapat berkontribusi secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Inonesia. Kepala sekolah pun selaku pemimpin suatu lembaga pendidikan harus ikut serta dalam mensukseskan hal ini, dengan peran, fungsi, dan upaya yang dilakukan seorang kepala sekolah diharapkan dapat bekerja sama dalam meningkatkan sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan dalam hal kinerja dan produktivitas yang efektif dan efisien..

Keywords: Sumber Daya, Pendidikan, dan Sekolah Dasar/MI

Abstract

The development of quality human resources with the goal of advancing the nation's intellectual life continues to be pursued by the government. The commitment or awareness of all national components to improve quality must comply with the prevailing regulations. This research aims to understand the basic concept of human resource quality development in MI/SD (Madrasah Ibtidaiyah/Elementary School), the performance and productivity of human resources in MI/SD, the steps and efforts to improve human resource quality in MI/SD within the scope of national education standards, and the role, function, and duties of school principals in enhancing the productivity of human resources in MI/SD. The results of this study show that human resource development indeed stems from existing issues. These issues revolve around how to enhance human resources to meet the challenges of the times and how to ensure our human resources can compete with foreign human resources. Therefore, through their performance and productivity, human resources can contribute optimally to improving the quality of education in Indonesia. As leaders of educational institutions, school principals must also participate in ensuring the success of this

effort. Through their roles, functions, and initiatives, it is expected that school principals can work together to enhance the human resources of both educators and educational staff in terms of effective and efficient performance and productivity.

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar, khususnya pada jenjang SD/MI (Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah), memegang peranan penting dalam membentuk fondasi awal pendidikan seseorang. Pada tahap ini, kualitas sumber daya manusia, baik pendidik maupun tenaga kependidikan, menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di SD/MI menjadi hal yang krusial.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan semakin kompleks. Kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SD/MI dituntut untuk terus ditingkatkan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Mulyasa (2004). Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai kebijakan, seperti penguatan standar kompetensi guru, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, serta pelatihan dan pengembangan profesi yang berkelanjutan.

Namun, pada kenyataannya, masih terdapat berbagai permasalahan terkait kualitas sumber daya di sektor pendidikan dasar. Rendahnya kompetensi sebagian guru, terbatasnya akses terhadap pelatihan berkualitas, serta ketimpangan dalam distribusi tenaga pendidik antar daerah merupakan beberapa masalah yang dihadapi M. Thoha, (2017). Kondisi ini berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas tenaga pendidik, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa.

Dengan demikian, diperlukan kajian yang mendalam mengenai pengembangan sumber daya manusia di lingkungan SD/MI, baik dari aspek kompetensi, kinerja, maupun produktivitas. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan juga menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan sumber daya manusia di sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan gambaran tentang langkah-langkah yang dapat diambil dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SD/MI, sehingga dapat berkontribusi maksimal dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan atau *library research*. Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai literatur yang

relevan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dasar di SD/MI. Sumber-sumber literatur yang digunakan meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, peraturan perundang-undangan, dokumen resmi pemerintah, serta hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang kualitas dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pendidikan dasar.

Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber-sumber utama berasal dari buku-buku yang membahas tentang teori pengembangan sumber daya manusia, jurnal ilmiah yang berhubungan dengan manajemen pendidikan, serta dokumen kebijakan pemerintah terkait standar pendidikan nasional dan pengelolaan sumber daya manusia di SD/MI(Sugiyono, 2007).

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis isi dari literatur yang telah diperoleh. Analisis dilakukan dengan cara mengkaji konsep dasar pengembangan sumber daya manusia, kinerja dan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan di SD/MI, serta peran kepala sekolah dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Setiap literatur dianalisis secara mendalam untuk menemukan kesamaan, perbedaan, dan relevansi antara satu sumber dengan sumber lainnya, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang koheren.

Dalam tahap ini, dilakukan evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas setiap sumber yang digunakan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa literatur yang dipilih adalah kredibel, berasal dari sumber yang terpercaya, dan memiliki relevansi yang kuat dengan topik penelitian. Kritik sumber juga melibatkan penilaian terhadap keakuratan dan kelengkapan informasi yang terkandung dalam setiap referensi(Sugiyono, 2010).

Tahap akhir dari metode kepustakaan ini adalah menyusun sintesis dari hasil analisis yang dilakukan. Sintesis ini berupa pemaparan tentang konsep dasar dan strategi pengembangan sumber daya manusia di SD/MI, kinerja dan produktivitas guru dan tenaga kependidikan, serta langkah-langkah yang dapat diambil oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil sintesis ini akan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai cara meningkatkan kualitas pendidikan dasar melalui pengembangan sumber daya manusia.

Melalui pendekatan kepustakaan, penelitian ini tidak hanya memberikan tinjauan teoritis yang mendalam, tetapi juga menyajikan pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia dapat diimplementasikan secara efektif di SD/MI.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Sarana dan prasarana SD pada umumnya sangat bervariasi, dari yang paling terbatas sampai yang paling mewah. Namun gambaran ideal sarana dan prasarana yang seharusnya tersedia sesuai dengan yang ditetapkan dalam perundangan. PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 42 menetapkan bahwa sarana dan prasarana yang harus ada pada setiap satuan pendidikan sebagai berikut :

1. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
2. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berekreasi dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Sebuah SD yang ideal seharusnya mempunyai sarana dan prasarana belajar yang lengkap seperti yang dideskripsikan di atas. Namun tidak selamanya demikian, masih banyak SD yang serba kekurangan. Menyimak uraian di atas tidak dapat dipungkiri, bahwa peran sarana dan prasarana di SD sebagai penunjang berlangsungnya pembelajaran, sangat tergantung dari kreativitas yang memanfaatkannya, dalam ini guru, siswa, dan tentu saja kepala sekolah, sarana dan prasarana yang melimpah tidak akan berfungsi sama sekali jika guru dan siswa tidak mau memanfaatkannya. Sebaliknya jika dimanfaatkan secara efektif akan mampu memernkan fungsi maksimal sebagai penunjang kegiatan pembelajaran.

Potret Sumber Daya Manusia Di SD

PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 35 menetapkan bahwa; “tenaga kependidikan pada SD/ MI atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah”. Pada kenyataannya, Sumber Daya Manusia (SDM) di SD (pendidik dan tenaga kependidikan) terdiri dari guru, kepala sekolah dan penjaga sekolah yang merangkap sebagai tenaga kebersihan. Umumnya tenaga administrasi dan pustakawan tidak ada di SD.

Menurut PP No. 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan, pasal 38 ayat 2. Kriteria untuk menjadi kepala SD/MI adalah sebagai berikut :

1. Berstatus sebagai guru SD/MI.

2. Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun di SD/MI.
4. Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang kependidikan.

Standar Kompetensi kepala sekolah di pilah menjadi 4 rumpun sebagai berikut :

1. Kompetensi kepribadian
2. Kompetensi manajerial
3. Kompetensi Supervisi
4. Kompetensi sosial

Potret Sumber Dana di SD/MI

Meskipun banyak yang mengatakan bahwa kemauan dan kemampuan adalah modal utama dalam menjalankan satu usaha, termasuk penyelenggaraan pendidikan, namun tidak dapat diungkiri bahwa dana sering merupakan kunci utama berlangsung tidaknya satu kegiatan. Standar pembiayaan yang merupakan pasal 62 Peraturan Pemerintah Nomor 19/2005 tentang standar Nasional pendidikan mencantumkan ketentuan-ketentuan berikut :

1. Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya operasional.
2. Biaya investasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia dan modal kerja tetap.
3. Biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.
4. Biaya operasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi:
5. Gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji.
6. Bahan atau peralatan pendidikan habis pakai.
7. Biaya operasi pendidikan tak langsung berupa biaya jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi.

Sarana Dan Prasarana Dari Luar SD

Bagi SD yang sarana dan prasarana yang sangat terbatas bisa menggunakan atau memanfaatkan lingkungan sekolah di luar SD. Kunci dari semua ini adalah prakarsa dari kepala sekolah dan pak guru, kemudian diikuti dengan jalinan komunikasi yang baik antara sekolah dan perangkat atau pamong desa. Tanpa adanya prakarsa, keterbatasan sarana dan prasarana akan merampas kesempatan siswa untuk menghayati proses pembelajaran yang menantang, dan semestinya dihayati.

Sumber Daya Manusia

Penyelenggaraan pendidikan SD menjadi tanggung jawab pemerintah (pusat dan daerah), di samping melibatkan masyarakat untuk berperan serta. Oleh karena itu, keberlangsungan roda pendidikan di SD juga ditentukan oleh banyak SDM, baik yang berada di SD sendiri maupun yang berada di luar SD. SDM yang berasal dari luar SD yaitu: pengawas SD, kepala Dinas Pendidikan (dari kecamatan sampai provinsi), Menteri Pendidikan Nasional, Komite Sekolah, dan dewan pendidikan.

1. Kriteria minimal menjadi pengawas satuan pendidikan

- a. Berstatus sebagai guru sekurang-kurangnya 8 tahun atau kepala sekolah sekurang-kurangnya 4 tahun.
- b. Memiliki sertifikat pendidikan fungsional sebagai pengawas satuan pendidikan.
- c. Lulus seleksi sebagai pengawas satuan pendidikan.

2. Kepala Dinas Pendidikan

Kebijakan dan koordinasi yang dilakukan oleh dinas pendidikan provinsi yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di SD, antara lain meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Penetapan kalender akademik

- 1) Penetapan kebijakan yang berkaitan dengan penjaminan mutu pendidikan.
- 2) Penetapan kebijakan dalam peningkatan relevansi pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat.
- 3) Penetapan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualifikasi dan kemampuan guru sebagai pendidik profesional

Kebijakan dan koordinasi yang dikeluarkan dan dilakukan oleh Dinas Pendidikan kabupaten/kota, antara lain sebagai berikut :

- 1) Mengoordinasikan dan mensupervisi pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan.
 - 2) Menetapkan kalender akademik dengan berpedoman pada kebijakan Dinas Pendidikan Provinsi.
 - 3) Mengoordinasi berbagai upaya peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan
 - 4) Mengoordinasi berbagai upaya peningkatan kualifikasi dan kemampuan guru sebagai pendidik profesional.
 - 5) Menetapkan muatan lokal dalam rangka meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat.
- ### 3. Menteri Pendidikan Nasional

Menteri Pendidikan Nasional bertanggung jawab terhadap pengelolaan sistem pendidikan nasional, sebagaimana yang ditetapkan dalam UU No. 20/2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional, pasal 50, ayat (1). Sistem pendidikan nasional berlaku bagi seluruh jenjang dan jenis pendidikan, termasuk pendidikan SD yang berada pada jenjang pendidikan dasar. Dengan demikian, tanggung jawab tertinggi penyelenggaraan pendidikan SD juga berada di tangan Mendiknas.

4. Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah

Dewan pendidikan adalah lembaga mandiri yang beranggotakan berbagai unsur masyarakat yang peduli pendidikan. Komite sekolah adalah “lembaga mandiri yang beranggotakan orang tua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan” (UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1). Setiap sekolah, termasuk SD mempunyai komite sekolah, sedangkan dewan pendidikan hanya ada di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Peran komite sekolah ini sangat sentral dalam penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah

5. Dana

Dana penyelenggaraan pendidikan di SD berasal dari berbagai sumber, yaitu yang utama dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Di samping itu, dana pendidikan juga berasal dari orang tua murid/masyarakat yang disalurkan melalui komite sekolah, yang peruntukannya sudah dirancang terlebih dahulu. Dana BOS atau bantuan operasional sekolah merupakan program pemerintah yang berasal dari dana subsidi BBM yang bertujuan untuk membebaskan biaya bagi siswa yang tidak mampu dan meringankan bagi siswa lain dalam rangka menuntaskan wajib belajar 9 tahun. Yang berhak menerima dana BOS adalah semua sekolah tingkat SD dan SMP, baik negeri maupun swasta di seluruh Indonesia. Penggunaan dana BOS meliputi pembiayaan kegiatan berikut ini :

- a. Kegiatan penerimaan siswa baru.
- b. Pembelian buku teks pelajaran.
- c. Pembelian bahan-bahan habis pakai.
- d. Kegiatan kesiswaan.
- e. Ulangan harian, ulangan umum, ujian sekolah, dan laporan hasil belajar siswa.
- f. Pengembangan profesi guru.
- g. Perawatan sekolah.
- h. Langganan daya dan jasa.
- i. Honorarium bulanan guru honorer dan tenaga kependidikan honorer sekolah.
- j. Bantuan biaya transportasi bagi siswa miskin.
- k. Biaya asrama/pondokan dan pembelian peralatan ibadah.

Konsep Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Di MI/SD

Konsep dasar pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam dunia pendidikan yaitu pendidik dan juga tenaga kependidikan lahir karena kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia yang masih belum mempunyai pandangan akan mampu tersingkir dalam kompetensi global saat ini. Kondisi ini menuntut setiap sumber daya harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan, disinilah pendidikan dituntut mampu berinovasi dan melahirkan generasi-generasi penerus bangsa yang berkualitas sebagai hasil dari proses yang berjalan secara baik (Jahari, 2014). Tuntutan inilah yang membuat pemerintah khususnya menteri pendidikan membuat peraturan perundang-undangan agar mampu menjawab akan kebutuhan sumber daya manusia pendidikan dan tenaga kependidikan terus berkembang. Seperti UU No.32 tahun 2013 yang merevisi UU No. 19 tahun 2005 yang membahas mengenai standar nasional pendidikan dan undang-undang No.20 tahun 2003 menjelaskan mengenai system pendidikan nasional. Sistem pendidikan nasional pada UU No.20 tahun 2003 bab IX pasal 35 yang membahas mengenai standar nasional pendidikan. Standar nasional pendidikan yang digunakan sebagai pola dasar pengembangan kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan. Pola dasar pengembangan standar nasional pendidikan ini dijadikan pemantauan dan pelaporan pencapaiannya secara nasional yang dilaksanakan dan dikaji oleh suatu badan lembaga standarisasi, penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan (Undang-Undang Nomor 20, 2003).

Pola dasar pengembangan inilah yang dijadikan sebagai konsep dasar dalam mengembangkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Karena sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan salah satu aset yang paling mempunyai posisi menentukan dan berfungsi sebagai konseptor, inovator sekaligus eksekutor program program yang akan berjalan dalam proses pembelajaran. Kemampuan SDM inilah dinilai penting keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kinerja dalam suatu lingkungan pendidikan (Jahari, 2014). Produktivitas peningkatan kinerja akan semakin maju jika ditunjang dengan SDM yang berkualitas, sebaliknya semaju apa pun sarana dan prasarana yang ada jika tidak ditunjang dengan SDM yang berkualitas maka akan diperkirakan akan sulit untuk maju dan berkembang. Lebih dari pembahasan tersebut seorang pendidik dan tenaga kependidikan juga harus melihat segi aspek kode etik profesi yang ia jalani, yaitu kode etik profesi pendidik dan tenaga kependidikan.

Kinerja dan Produktivitas Sumber Daya Manusia di MI/SD Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja. Jadi bila kita lihat kinerja seorang pendidik dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang pendidik tersebut, bagaimana seorang pendidik dalam mengemban pelaksanaan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi tersebut.

Sedangkan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hasil dari kinerja yang telah dijalankan oleh pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Produktivitas dalam dunia pendidikan saling berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan dan pendayagunaan sumber daya untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, karena pada dasarnya konsep produktivitas pendidikan perlu dipahami sebagai kerangka berfikir dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam satuan pendidikan.

KESIMPULAN

Meskipun idealnya setiap sekolah memiliki fasilitas lengkap sesuai dengan standar yang diatur oleh peraturan pemerintah, kenyataan di lapangan masih menunjukkan adanya ketimpangan. Beberapa sekolah memiliki keterbatasan sarana dan prasarana, yang dapat menghambat proses pembelajaran. Namun, peran serta kreativitas guru, siswa, dan kepala sekolah dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia menjadi kunci untuk mengoptimalkan proses pembelajaran. Sumber daya manusia di SD/MI, khususnya guru dan kepala sekolah, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pendidikan. Standar kompetensi kepala sekolah yang meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, dan sosial, diperlukan untuk menjalankan peran kepemimpinan secara efektif. Namun, dalam praktiknya, masih banyak SD/MI yang mengalami kekurangan tenaga administrasi dan pustakawan, sehingga mengharuskan pemanfaatan sumber daya yang ada secara maksimal.

Pembiayaan pendidikan juga menjadi aspek penting dalam penyelenggaraan pendidikan di SD/MI. Dana dari pemerintah dan masyarakat sangat diperlukan untuk mendukung operasional sekolah. Dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) menjadi salah satu solusi untuk mengurangi beban biaya pendidikan, terutama bagi siswa yang kurang mampu. Terakhir, pengembangan sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) harus terus dilakukan agar mampu bersaing di tingkat global. Kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan masa depan menuntut inovasi dalam pendidikan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

REFERENSI

- IG.A.K. wardani. 2014. *Perspektif Pendidikan SD*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Iskandar, W., Yusuf, M., & Anisa. (2019). *Prototipe Supervisi Pendidikan Dan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 4(2), 163–180.
- Jahari, J. (2014). *Pengelolaan Pendidikan (Suatu Pendekatan Teori dan Praktik)*. Fajar Media.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Sadili, Samsudin, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Thoha, M. (2017). *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan*. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Undang-Undang No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1
- Yasin, A. F. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. UIN Maliki Malang