

Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi

Syamsul Bahri*

¹ Pascasarjana Institut Pesantren KH Abdul Chalim, Mojokerto Indonesia
e-mail: syamsulbahriabdullah7@gmail.com

Submitted: 05-03-2021

Revised : 18-04-2022

Accepted: 19-05-2022

ABSTRACT. *The goal of this paper is to discover the obstacles that prohibit Islamic educational institutions from improving the quality of their human resources and how to overcome them. Data was gathered and analyzed from a variety of sources, including novels and scholarly papers. This qualitative approach was carried out using descriptive and argumentative analysis. The study's findings show that improving the quality of human resources in Islamic educational institutions includes developing and improving the evaluation system, improving educational facilities, developing and procuring teaching materials, and training teachers and education personnel in order to achieve the government's goals, vision, and mission. Following up on the findings of this study, one of the issues that Islamic educational institutions must address is the production of dedicated and committed people resources who comprehend science and technology. To address these demands, Islamic educational institutions must refresh their roles in order to play an ideal role in attaining academic excellence, industrial relevance, new knowledge contribution, and empowerment.*

Keywords: *Leadership, Islamic educational institutions, Quality improvement*

ABSTRAK. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui hambatan-hambatan yang menghambat lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan cara mengatasinya. Data dikumpulkan dan dianalisis dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal dan makalah ilmiah. Pendekatan kualitatif ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan argumentatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam meliputi pengembangan dan perbaikan sistem evaluasi, peningkatan fasilitas pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan ajar, dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan dalam rangka mencapai tujuan, visi, dan misi pemerintah. Misi. Menindaklanjuti temuan penelitian ini, salah satu isu yang harus ditangani oleh lembaga pendidikan Islam adalah produksi sumber daya manusia yang berdedikasi dan berkomitmen yang memahami ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk menjawab tuntutan tersebut, lembaga pendidikan Islam harus menyegarkan perannya agar dapat memainkan peran yang ideal dalam mencapai keunggulan akademik, relevansi industri, kontribusi pengetahuan baru, dan pemberdayaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, lembaga pendidikan Islam, Peningkatan mutu



10.31538/Munaddhomah.V3i1.158

How to Cite

Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 3(1),

INTRODUCTION

Tumbuhnya lembaga pendidikan Islam telah memicu keresahan yang luas di masyarakat, terutama di tengah permasalahan yang beragam (Suriadi, 2020, p. 177), dan masyarakat juga ingin mengetahui bagaimana negara ini dalam menghadapi globalisasi, harus bersaing dengan negara lain, khususnya di era pandemi sekarang ini (Adelia & Mitra, 2021, p. 32). Lembaga pendidikan

Islam atau disingkat dengan LPI (S. Hidayat, 2021, p. 145), adalah membina dan menghasilkan sumber daya manusia yang islami sehingga lulusan yang berkualitas dengan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi, serta takwa, dapat menguasai, mengembangkan, dan menggunakannya dengan tetap berpegang pada prinsip-prinsip Islam, prinsip-prinsip agama dan moral yang sesuai dengan nilai agama dan politik yang luhur (Perawironegoro, 2019, p. 1).

Secara umum, terlepas dari tuntutan dan realitas sosial, ekonomi, pendidikan, dan budaya masyarakat, Indonesia masih tertinggal dari negara lain dalam hal pentingnya lembaga pendidikan Islam dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Rahman & Akbar, 2021, p. 77). Memperkuat dan memantapkan posisinya sebagai salah satu tumpuan kemakmuran dan pembangunan bangsa, lembaga pendidikan Islam menuntut otonomi dan kemandirian (Sisran et al., 2021, p. 41).

Lembaga pendidikan harus menghidupkan kembali perannya agar dapat memainkan peran yang ideal dalam mewujudkan keunggulan akademik untuk pendidikan, relevansi industri, kontribusi pengetahuan baru, dan pemberdayaan untuk melakukan reformasi mendasar dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia Islam yang unggul (Ikhsannudin & Pakpahan, 2021, p. 42). Prosedur untuk manajemen sumber daya manusia harus ditetapkan dan direncanakan dengan cermat (Sinambela, 2016, p. 3), dan harus didasarkan pada sunnatullah, yaitu kajian tentang Allah SWT menciptakan ciptaan dengan hak dan perencanaan, serta tujuan tertentu (Syakarna et al., 2021, p. 51).

Gagasan mengembangkan program pendidikan yang akan dilaksanakan, khususnya di lembaga pendidikan Islam, harus didasarkan pada nilai-nilai Islam yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits. Ini menginstruksikan umat manusia bagaimana merencanakan dalam Al-Qur'an, khususnya Surah Al Hajj ayat 77-78:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾ وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ ۗ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ مِّلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ ۗ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ قَبْلِ هَذَا لِيَكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَاكُمْ فَنِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ -

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, rukuklah, sujudlah, sembahlah Tuhanmu, dan lakukanlah kebaikan agar kamu beruntung. Berjuanglah kamu pada (jalan) Allah dengan sebenar-benarnya. Dia telah memilih kamu dan tidak menjadikan kesulitan untukmu dalam agama. (Ikutilah) agama nenek moyangmu, yaitu Ibrahim. Dia (Allah) telah menamakan kamu orang-orang muslim sejak dahulu dan (begitu pula) dalam (kitab) ini (Al-Qur'an) agar Rasul (Nabi Muhammad) menjadi saksi atas dirimu dan agar kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia. Maka, tegakkanlah salat, tunaikanlah zakat, dan berpegang teguhlah pada (ajaran) Allah. Dia adalah pelindungmu. Dia adalah sebaik-baik pelindung dan sebaik-baik penolong (lajnah.kemenag.go.id, 2019)."

Ayat diatas merupakan konsep fundamental yang tidak boleh dikompromikan selama proses perencanaan pendidikan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Selanjutnya inti dari ayat tersebut adalah "berbeda" antara manajemen umum dan manajemen dari sudut pandang Islam, yang penuh dengan keutamaan (R. Hidayat & Wijaya, 2017, p. 23).

Topik sumber daya manusia menjadi sangat krusial dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan di lembaga pendidikan. Hal terpenting yang dapat dilakukan lembaga pendidikan untuk

meningkatkan daya saingnya adalah meningkatkan kualitas pendidik dan pendidikan, sehingga kualitas sumber daya manusianya, serta daya saingnya tinggi, dan SDM tersebut akan menghasilkan output berkualitas, dibandingkan dengan lembaga pendidikan lain (Manurung & Siagian, 2021, p. 171).

Melihat betapa pentingnya mengelola proses peningkatan kualitas lulusan lembaga pendidikan untuk memenuhi tujuan ideal lembaga pendidikan sekaligus menyenangkan masyarakat, pemangku kepentingan, dan orang tua. Beberapa permasalahan yang penulis atasi antara lain: 1) tantangan yang dimiliki lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. 2) Metode mengatasi hambatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. 3) Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, lembaga pendidikan Islam menggunakan metode dan pendekatan manajemen. 4) Pengembangan taraf sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penyelidikan yang benar adalah untuk menemukan kebenaran. Kebenaran yang tidak benar yang, pada kenyataannya, benar. Kebenaran akan digunakan sebagai landasan tindakan. Hasilnya dapat dibenarkan karena tidak didasarkan pada asumsi, tetapi pada aturan yang sehat. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini, yang menyoroti metode untuk menerapkan instrumen dan teknik berorientasi paradigma alami di bidang penelitian. Memanfaatkan buku, observasi, dokumentasi serta sumber literatur. Sebagai hasilnya, diharapkan bahwa teknik ini akan mampu mengkarakterisasi masalah secara lebih mendalam dan akurat dalam kondisi saat ini.

Penelitian ini didasarkan pada tinjauan literatur dan data yang dikumpulkan dan dievaluasi dari berbagai sumber, termasuk buku dan publikasi ilmiah. Pendekatan kualitatif ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan argumentatif. Mencari informasi tentang objek dalam bentuk variabel, serta catatan, buku, tulisan tangan, dan format catatan penelitian, adalah metode pengumpulan data (Batubara, 2021, p. 450). Meneliti berbagai literatur, termasuk buku, catatan, dan laporan tentang temuan penyelidikan sebelumnya yang berkaitan dengan pemahaman kepemimpinan dan manajemen pendidikan Islam, manajemen lembaga pendidikan Islam, dan peningkatan mutu, difungsikan untuk melakukan penelitian kepustakaan.

Konsep kepemimpinan yang dituliskan oleh Danny meirawan dan Abdul Hakim Zawawi, konsep manajemen pendidikan Islam yang dipaparkan oleh Muh Hambali dan Mua'limin serta konsep Manajemen lembaga pendidikan Islam yang di jelaskan oleh Prim Masrokan Mutohar menjadi sumber utama dalam tulisan ini. Materi sekunder meliputi artikel jurnal nasional, peraturan negara, dan sumber daya internet lainnya yang dapat membantu para sarjana menemukan ide-ide manajemen lembaga pendidikan Islam untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul di era pandemi.

Sebelum analisis data, peneliti membuat penilaian profesional pada konten/materi penelitian dengan para ahli. Selain itu, peneliti melakukan pemeriksaan terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam melalui SDM di era pandemi. Secara teori, peneliti membagi data menjadi bagian-bagian dan karakteristik sebelum menganalisisnya. Setelah data diperiksa dengan benar. Informasi penting yang berkaitan dengan topik penelitian dikumpulkan oleh peneliti, seperti konsep kepemimpinan, manajemen pendidikan Islam dan manajemen lembaga pendidikan

Islam serta manajemen SDM. Analisis isi dilakukan oleh peneliti (J. Ahmad, 2018). Tujuannya adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang masalah yang dihadapi. Akibatnya, para sarjana membaca dan menyelidiki literatur yang relevan tentang konsep kepemimpinan, manajemen pendidikan Islam, manajemen lembaga pendidikan Islam, peningkatan mutu hingga manajemen sumber daya manusia.

Ketika penulis selesai, penulis mencatat hasilnya dengan cara yang ramah bahasa. Untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh, peneliti menggunakan triangulasi data (crosscheck) antara data yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan observasi data, serta teknik dokumentasi. Peneliti mengumpulkan informasi dalam bentuk konsep kepemimpinan, manajemen pendidikan Islam, lembaga pendidikan Islam, peningkatan mutu dan manajemen sumber daya manusia. Informasi yang ditemukan kemudian disimpan. Peneliti akan menggunakan dokumentasi ini selama proses pengumpulan data dan analisis data untuk mempermudah pengelompokan dan analisis data. Apa yang penulis perlukan untuk melacak semua yang terkait dengan konsep kepemimpinan, manajemen pendidikan Islam dan manajemen lembaga pendidikan Islam. Data tersebut diperiksa dengan menggunakan pendekatan pemilahan dengan unsur penentu dalam pengertian manajemen lembaga pendidikan Islam.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan dan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu leader yang berarti pemimpin, diikuti oleh leadership yang berarti kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki posisi otoritas. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu peran atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Tidak lain adalah tindakan pimpinan termasuk pengaruh bawahan atau orang lain (Djafri, 2016, p. 1). Kepemimpinan menurut Meirawan dalam buku Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Masa Depan adalah upaya mengambil keputusan saat ini, menginformasikan dan berkomunikasi dengan orang lain, dan mengerahkan berbagai potensi dan kekuatan sumber daya sehingga mereka mau dan mampu mengatur, mengelola, atau mengelola dalam rangka mencapai kehidupan yang lebih baik di masa depan (Meirawan, 2010, p. 2). Kapasitas untuk mengembangkan hubungan antara orang atau kelompok dengan tanggung jawab, panutan, inspirasi, kreativitas, dan persatuan dikenal sebagai kepemimpinan. Terutama dalam hal administrasi pendidikan Islam (Zawawi & Sa'diyah, 2022, p. 55).

Adapun sasaran utama teori kepemimpinan adalah sifat, perilaku dan situasi, serta kewibawaan pemimpin (Maulana, 2021, p. 21). Peran pemimpin terkait dengan tujuan yang ingin dicapai, serta pembentukan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang sehat dan bahagia (Kurniawan, 2022, p. 203). Ada berbagai gaya yang dapat digunakan pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu lembaga, yang tentunya harus sesuai dengan perkembangan zaman dan mampu membawa lembaga tersebut pada kemajuan-kemajuan, yang penting juga, seorang pemimpin harus terus berusaha untuk perbaikan. Untuk memimpin perusahaan mereka, para pemimpin harus memiliki berbagai kepribadian dan gaya (Rahmawati & Puspitasari, 2022, p. 138).

Manajemen Pendidikan Islam, disingkat MPI, dipahami sebagai proses pengelolaan sumber daya lembaga pendidikan berdasarkan cita-cita kenabian (berasal dari ajaran Al-Qur'an dan Hadits) melalui penggunaan fungsi manajemen untuk memenuhi tujuan pendidikan Islam (Yuliharti & Umiarso, 2021, p. 24). MPI adalah suatu teknik pemanfaatan sumber daya umat

Islam untuk mencapai kehidupan, baik di dunia maupun di akhirat, melalui kerjasama yang efektif dan produktif. Ilmu manajemen merupakan tujuan dari ilmu formal MPI, dan penelitian manajemen merupakan salah satu teknik yang dapat diterapkan. Institusi, lembaga, dan kelompok pendidikan Islam, baik resmi maupun nonformal, maupun informal, adalah hal-hal yang nyata (Hambali & Mu'alimin, 2020, p. 29). Manajemen pendidikan Islam, menurut Ramayulis, memiliki sejumlah konsep luas yang cukup fleksibel untuk memungkinkan kemajuan dan perkembangan yang sehat. Inilah ciri-ciri yang membedakan manajemen pendidikan umum dengan manajemen pendidikan Islam. Banyak pakar pendidikan Islam yang berbeda pandangan tentang prinsip penyelenggaraan pendidikan Islam, termasuk Ramayulis yang menyatakan bahwa ada delapan prinsip manajemen pendidikan Islam: jujur, jujur, amanah, adil, bertanggung jawab, dinamis, praktis, dan mudah beradaptasi. Sementara itu, Hasan Langgulung mengklaim bahwa manajemen pendidikan Islam berpedoman pada tujuh prinsip: iman dan moralitas, keadilan dan kesetaraan, musyawarah, pembagian kerja dan tanggung jawab, kepatuhan fungsi manajemen, asosiasi, dan kejujuran (R. Hidayat & Wijaya, 2017, p. 9).

Lebih lanjut, manajemen lembaga pendidikan Islam adalah suatu cara penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya manusia dan non-manusia agar tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara efektif dan efisien (Mutohar, 2013, p. 38). *Planning, organizing, actuating, controlling (POAC)* adalah proses manajemen yang dapat digunakan di lembaga pendidikan Islam, karena hubungan timbal balik antara proses pertama dan proses berikutnya, model siklus menggambarkan keempat proses ini. Begitu juga setelah pelaksanaan *controlling* akan mendapatkan *feedback* yang bisa dijadikan sebagai masukan atau dasar untuk membuat *planning* baru (Hambali & Mu'alimin, 2020, p. 40).

Manajemen Peningkatan Mutu

Di bidang pendidikan, peningkatan mutu dikelola secara umum melalui proses pembelajaran, serta pembelajaran dan hasil belajar, disebut sebagai komponen kualitas pendidikan. Lembaga pendidikan Islam kini harus menunjukkan eksistensinya. Jika tolak ukur mutu berkaitan dengan proses pendidikan, maka lembaga pendidikan Islam harus mampu meningkatkan mutu pendidikannya dimulai dari Madrasah Diniyah, Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), STAIN/IAIN/UIN. Kemudian, memperhatikan persyaratan pemangku kepentingan untuk kompetensi kelulusan dan talenta teknis di tempat kerja. Kemampuan lembaga pendidikan dalam menghubungkan tuntutan dan outputnya akan berpengaruh terhadap penerimaan masyarakat terhadap lulusan pendidikan Islam. Lebih lanjut, apakah indikator mutu itu terfokus pada hasil belajar, mutu lulusan, atau prestasi akademik, lembaga pendidikan Islam harus menunjukkan mutu melalui pembuktian akademik yang diakui dan dipercaya oleh semua pihak sesuai norma yang ditetapkan (Umar & Ismail, 2018, pp. 16–17).

Manajemen mutu pendidikan menurut Depdiknas adalah suatu metode yang menitikberatkan pada mutu atau mutu pendidikan melalui berbagai komponen yang dilaksanakan. Unsur-unsur tersebut antara lain: 1) siswa yang berkeinginan untuk belajar dan termotivasi untuk melakukannya. 2) Pendidik harus memiliki bakat profesional, moral kerja, kemampuan individu, dan kemampuan bekerjasama. 3) Kurikulum yang sesuai untuk proses belajar mengajar. 4) Dana, sarana, dan prasarana untuk meningkatkan efisiensi proses dan pembelajaran. 5) Partisipasi dalam penetapan rencana pendidikan sekolah oleh masyarakat (Depdiknas, 2005).

Manajemen mutu muncul sebagai alat untuk membantu lembaga pendidikan. Merencanakan, melaksanakan, mengelola, dan mengawasi semua tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam rangka menjaga mutu pendidikan itulah yang dimaksud dengan manajemen mutu (Firdaus et al., 2021, p. 2). Manajemen mutu pendidikan dapat diartikan sebuah proses peningkatan kinerja pendidikan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia agar terciptanya kepuasan pelanggan. Dengan demikian lembaga-lembaga pendidikan perlu mengembangkan sistem-sistem mutunya, agar dapat membuktikan kepada publik bahwa mereka dapat memberikan layanan yang bermutu baik terkait dimensi layanan produk dan terutama terkait dimensi layanan jasa (Firdaus et al., 2021, p. 5).

Kepemimpinan yang berorientasi pada kualitas (*quality leadership*), yang merupakan pilihan yang mengutamakan fokus pada proses, merupakan salah satu model kepemimpinan yang dapat berkontribusi pada keberhasilan institusi, terutama dalam hal membangun kualitas. Pada tipe manajemen ini, setiap proses kerja dieplajari secara berkelanjutan diperbaiki, sehingga pada akhirnya, produk atau jasa tidak hanya memenuhi pelanggan, tetapi melampaui harapannya (M. Ahmad, 2021, pp. 56–57).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang unik di dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan sumber lainnya. SDM mengacu pada individu yang bekerja dalam suatu lingkungan atau organisasi dan disebut juga sebagai tenaga kerja, personel, pegawai, anggota, atau pegawai. Manusia dipandang sebagai aset yang harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (SDM) agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses dan efisien (Chandra et al., 2021, p. 3).

SDM adalah komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM diperlukan untuk setiap perusahaan yang ingin memenuhi tujuannya. Perubahan paradigma dalam peran manajemen SDM terjadi dari waktu ke waktu, seiring dengan meningkatnya kebutuhan manajer SDM dalam bisnis. MSDM mengacu pada administrasi fungsi sumber daya manusia organisasi. Fungsi total manajemen personalia dipisahkan menjadi dua fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional secara umum. Perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengarahkan adalah semua fungsi manajemen. Rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, dan pemeliharaan karyawan adalah semua kegiatan operasional organisasi (Thamrin, 2019, p. 3).

Tujuan MSDM adalah untuk 1) memungkinkan personel organisasi mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang dapat diandalkan dan bermotivasi tinggi sesuai kebutuhan. 2) Kemampuan, kontribusi, kemampuan, dan pertumbuhan bawaan orang ditingkatkan dan ditingkatkan. 3) Sebuah sistem dengan tingkat kinerja yang tinggi. 4) Praktek kontrak manajemen dengan komitmen tinggi. 5) Membangun lingkungan yang produktif dan harmonis. 6) Lingkungan kerja yang aman dan sehat 7) Membantu pengembangan dan adaptasi kebutuhan pemangku kepentingan. 8) Diskusikan bagaimana orang dinilai dan dihargai tergantung pada tindakan dan pencapaian mereka. 9) Bekerja dengan berbagai kelompok orang. 10) Menyadari dan memiliki akses terhadap kemungkinan dan peluang. 11) Mengadopsi pola pikir moral. 12) Mempertahankan dan meningkatkan taraf hidup (Suprihanto & Putri, 2021, pp. 3–4).

Faktor-Faktor Yang Menghambat Lembaga Pendidikan Islam Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusianya

Salah satu aspek tersulit dalam penyelenggaraan pendidikan Islam adalah menyatukan visi, tujuan, dan orientasi begitu banyak individu dan kelompok. Lembaga pendidikan Islam memiliki jangkauan administrasi, kelembagaan, dan koneksi yang luas, serta orientasi yang dituju. Membangun kualitas, di sisi lain, membutuhkan berbagai kemampuan, konsep, kepemimpinan, manajemen, dan faktor lainnya. Banyaknya variabel tidak menutup kemungkinan munculnya berbagai kesulitan yang sulit diatasi dengan pendekatan yang konsisten. Organisasi-organisasi besar, seperti NU, Muhammadiyah, al Wasliyah, al Irsyad, Tarbiyah Islamiyah, dan lain-lain, mengembangkan dan mengawal pendidikan Islam, terutama yang berstatus swasta. Ada juga yang dimiliki dan dikelola orang, ada pula yang dikuasai oleh berbagai macam yayasan. (Suprayogo, 2016)

Pemimpin, terutama pemimpin manajemen bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Jika pemimpin tidak mampu mengelola dan tidak memiliki pengalaman kepemimpinan sebelumnya, ia akan mengalami kesulitan dan akan ditolak oleh lembaga pendidikan lain.

Faktor terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah kualitas instruktur. Faktor penting untuk tujuan ini adalah komitmen pendidik untuk mengajar, karena banyak pendidik tidak mengabdikan diri untuk mengajar dalam rangka memajukan dan mengembangkan mutu pembelajaran.

Pendidikan akan terkendala oleh kurangnya sarana dan prasarana pendidikan, seperti perpustakaan, laboratorium, bengkel, pusat sumber belajar (PSB), dan peralatan belajar, serta kurangnya sarana dan prasarana pendidikan, seperti perpustakaan, laboratorium, dan pusat sumber belajar lainnya. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh ketidakmampuan pemerintah untuk menyelesaikannya, yang masih belum memuaskan. Selain itu, meski pemerintah telah menyelesaikan manual dan buku paket, penggunaannya masih terbatas. Banyak buku ajar yang belum dimanfaatkan dengan baik untuk kepentingan pembelajaran, baik oleh guru maupun siswa, terbukti dengan beberapa kejadian yang berpengaruh terhadap kesiapan menghadapi ujian.

Operasi pendidikan terkait erat dengan kompensasi dan pertimbangan moneter (Solehan, 2022, p. 104). Karena proses belajar mengajar, serta proses pelayanan pendidikan, akan terhambat dan menghadapi masalah jika pendidik dan tenaga kependidikan tidak diberikan hadiah atau insentif dalam bentuk uang yang sesuai, kompensasi dapat dianggap sebagai gaji atau gaji yang memadai.

Institusi pendidikan, pendidik, tenaga kependidikan bahkan peserta didik menunjukkan sedikit motivasi untuk berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran atau hasil pendidikan.

Pemimpin harus belajar dari kesalahan orang lain, setidaknya dengan mewawancarai mantan pemimpin atau membaca buku tentang kepemimpinan serta yang juga bertentangan dengan preferensi mereka yang akan dipanggil untuk berkomunikasi untuk mencapai tujuan dan visi. dari lembaga pendidikan Islam (Mardia & S, 2022, p. 211). Orang-orang dengan preferensi dan bakat yang buruk, serta mereka yang memiliki sedikit pemberdayaan, akan mengeluh. Sebaliknya, orang-orang dengan preferensi dan bakat yang tinggi diberdayakan secara optimal, sehingga mereka dapat beradaptasi.

Menurut Hambali & Mu'alimin, Seorang pemimpin harus benar-benar total dalam kepemimpinannya, dalam hal profesionalisme, inovasi, dan kreativitas, dengan tetap berpegang

pada kualitas kepemimpinan Islami keadilan, kebijaksanaan, kesederhanaan, musyawarah, dan kejujuran (Hambali & Mu'alimin, 2020, p. 149). Salah satu keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk mencapai hal ini adalah kapasitas seorang pemimpin untuk berubah menjadi pemimpin instruksional yang mampu membangun koneksi positif di tempat kerja untuk mencapai tujuan lembaga (Anggorowati et al., 2021, p. 10).

Pendidik dan profesional pendidikan memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan kegiatan belajar mengajar baik di dalam maupun di luar kelas (Assya'bani & Majdi, 2022, p. 559). Akibatnya, pendidik yang menghasilkan bahan ajar dan menerapkan metode pengajaran yang tepat untuk materi pelajaran yang diajarkan harus menunjukkan dedikasi yang tinggi. Pendidik juga harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dengan tetap berusaha mempertahankan wawasan yang luas dan profesionalisme yang tinggi, serta kreatif, dinamis, dan inventif dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Dan selalu berusaha untuk mengembangkan kualitas pribadi dengan menunjukkan pengabdian dan disiplin yang besar, serta perilaku dan karakter yang jujur, amanah, dan mulia, kesabaran, keikhlasan, dan keluwesan dalam keadaan sosial.

Perpustakaan, laboratorium, pusat sumber belajar (PSB), dan peralatan belajar masih kurang di lembaga pendidikan Islam, yang dapat diatasi melalui bantuan pemerintah, komite sekolah, kerjasama orang tua-masyarakat, atau lembaga pendidikan dengan badan amal usaha sendiri. yang masih kurang dalam infrastruktur. LPI memerlukan instruksi dalam penggunaan infrastruktur yang tepat, yang dapat dicapai melalui bantuan pemerintah, komite sekolah, keterlibatan orang tua-masyarakat, atau lembaga pendidikan dengan perusahaan yang harus diajarkan bagaimana melakukannya.

Diperlukan pemahaman, menurut Nuraeni mengutip pendapat Peterson dan Ploughman, orang ingin bekerja sama karena alasan berikut: 1) *The desire to live* atau kebutuhan untuk hidup, dorongan untuk hidup, adalah keinginan pertama setiap orang. 2) *The desire for possession* atau dorongan untuk memiliki, memiliki sesuatu, merupakan dorongan alamiah manusia. Salah satu alasan mengapa orang ingin bekerja adalah karena faktor kedua ini. 3) Keinginan untuk otoritas (*The desire for power*) adalah satu langkah di atas keinginan untuk kepemilikan, dorongan, dan usaha. 4) Kebutuhan akan pengakuan, sering dikenal sebagai (*The desire for recognition*) adalah jenis kebutuhan terakhir yang memotivasi orang untuk bekerja (Nuraeni, 2019, p. 135).

Mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan Islam yang meliputi mutu *input*, proses, *output*, dan *outcome* harus di perhatikan dan ditingkatkan menjadi lebih baik dan berkualitas. Jika *input* tersebut memenuhi kriteria minimal nasional di bidang pendidikan, maka dianggap memenuhi syarat. Dan Jika siswa mencapai prestasi akademik dan non-akademik yang baik, *output* dikatakan berkualitas tinggi. Sedangkan Jika lulusannya cepat terserap ke dunia kerja atau institusi yang membutuhkan lulusan tersebut, maka hasilnya dianggap berkualitas (Yusuf et al., 2022, p. 21). Oleh karena itu pimpinan lembaga pendidikan Islam harus mampu membuat *institution plan* atau perencanaan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan, agar mempunyai rambu-rambu yang bisa dijadikan landasan dalam pelaksanaan program-program lembaga yang melibatkan partisipasi seluruh warga lembaga. Perencanaan harus mencakup a) menetapkan tujuan dan sasaran lembaga, b) proyeksi lingkungan untuk tujuan yang akan dicapai, dan c) memilih metode untuk mencapai tujuan dan sasaran lembaga (Mutohar, 2013, p. 137).

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam menggunakan manajemen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mencocokkan program dan sumber daya dengan perilaku civitas akademika untuk mencapai tujuan ini. Mutu, ketepatan waktu, dan keberhasilan program harus diutamakan oleh setiap orang yang berada di lembaga pendidikan Islam, termasuk pengurus yayasan, pimpinan, instruktur, dan tenaga kependidikan. Lalu ada proses belajar mengajar, yang berfokus pada layanan pelanggan dan kepuasan pemangku kepentingan, serta kemampuan untuk menerapkan praktik terbaik manajerial untuk pengelolaan dan pengembangan institusi pendidikan.

Sasaran peningkatan mutu setiap aspek sistem pendidikan, mulai dari sumber daya manusia hingga sumber daya material, merupakan hasil logis dari upaya peningkatan mutu pendidikan. Sebagai bagian dari komponen pendidikan, SDM sangat penting untuk mencapai maksud, prinsip, dan tujuan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Akibatnya, pimpinan lembaga pendidikan Islam berusaha memberikan perhatian khusus pada pengelolaan sumber daya manusia di lembaga tersebut, yang mencakup tidak hanya pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi juga peserta didik dan orang tua dan masyarakat, karena lembaga pendidikan Islam hanya dapat berkembang dan meningkat kualitas pendidikannya jika sumber daya manusianya siap.

Konsep Peningkatan Mutu Lembaga pendidikan Islam

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, diperlukan konsep yang bercita-cita untuk membangun sistem manajemen mutu di lingkungan nasional dan global, seperti halnya reformasi budaya dan kelembagaan yang penting. Untuk mengaktualisasikan itu semua, pendidik di lembaga Islam harus mengkaji konsep-konsep berikut: Perbaikan sedang berlangsung

Komponen paling mendasar dari peningkatan kualitas manajemen adalah perbaikan sedang berlangsung. Karena manusia merupakan dimensi yang paling esensial dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas, perbaikan sedang yang berkelanjutan akan efektif jika didukung oleh upaya yang tepat dari sumber daya manusia, kepercayaan diri, dan pragmatisme.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan merupakan komponen penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Noviarita et al., 2021, p. 108). Meskipun pelatihan khusus untuk pekerjaan staf administrasi dan pendidik, pelatihan ini dirancang untuk memastikan bahwa mereka memahami apa yang harus mereka capai serta aturan dan prosedur yang harus diikuti sehingga mereka dapat segera diterapkan. Alhasil, materi pelatihan dan seminar harus bermanfaat. Meskipun pendidikan lebih bersifat filosofis, Instruksi ini sebagian besar bersifat teoretis. Pendidikan dan/atau lokakarya, di sisi lain, memiliki tujuan yang sama dalam pikiran untuk belajar.

Mutu ditentukan oleh konsumen, artinya peserta didik, wali peserta didik, dan masyarakat, dalam penggunaan Mutu atau mutu di lembaga pendidikan Islam. Akibatnya, lembaga pendidikan harus berusaha untuk memastikan kepuasan mereka. Tugas dan tanggung jawab divisi dan manajer harus dipertimbangkan melalui lensa untuk memastikan kepuasan mereka. Menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (Muadin, 2017, p. 299), kebahagiaan mereka dapat menghasilkan sejumlah keuntungan, antara lain sebagai berikut: (1) Interaksi antara mereka dan

institusi meningkat, (2) Membangun dasar yang kuat untuk pembelian berulang. (3) Dapat mendorong terbentuknya pelanggan baru, (4) Membuat rekomendasi dari mulut ke mulut yang sangat menguntungkan bagi konsumen, (5) Dalam sudut pandang klien, institusi ini memiliki reputasi yang sangat baik, dan (6) Temuan yang diperoleh dapat ditingkatkan.

Antusiame terhadap Keunggulan

Lembaga pendidikan Islam harus bisa bersaing dengan lembaga pendidikan reguler di seluruh Indonesia di masa pandemi ini. Meningkatnya persaingan memaksa setiap lembaga pendidikan untuk mengupayakan kualitas yang lebih tinggi demi tercapainya kepuasan klien. Harus ada dua pembedaan utama untuk kerangka kualitas: (1) Manajemen pemasaran, dimana lembaga pendidikan Islam harus mampu mengakomodir sebanyak mungkin tuntutan dan kriteria stakeholder; (2) Manajemen internal, di mana lembaga pendidikan harus dapat mencegah inefisiensi dan kehilangan sumber daya. Pekerjaan dilakukan untuk mengoptimalkan upaya setiap anggota staf, karyawan, dan guru, menghemat energi dalam sumber daya manusia, dan mengungkap peluang pemecahan masalah yang prospektif.

Menurut Hambali & Mu'alimin (Hambali & Mu'alimin, 2020) Lembaga pendidikan Islam harus memperhatikan prinsip pemasaran, yaitu; 1) Merancang langkah-langkah aktual dan ideal yang harus dilakukan lembaga untuk mengungguli saingan dalam operasi mereka (*distinctive competence*). 2) Terdapat kegiatan spesifik yang dikembangkan lembaga sehingga menjadi lembaga memiliki peluang lebih unggul dari lembaga pesaing (*competitive advantage*) (2020, p. 274).

Di samping ada konsep, di era serba digital ini, Pemasaran juga membutuhkan komunikasi yang baik dalam bentuk publikasi untuk mendapatkan dukungan publik (Lazuardi et al., 2022, p. 1). Strategi komunikasi dalam pemasaran dapat dilakukan dengan dua cara; 1) Komunikasi proaktif, yaitu melalui penggunaan bukti untuk membujuk masyarakat, bermitra dengan lembaga lain, dan pemberian beasiswa, baik penuh atau potongan dan mengadakan acara khusus. 2) Komunikasi reaktif, yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam konteks lembaga pendidikan Islam (Hambali & Mu'alimin, 2020, pp. 275–276). Langkah terakhir dalam memajukan lembaga pendidikan Islam adalah terus berinovasi.

Keputusan subjektif terkadang dapat diminimalkan dengan manajemen yang baik. Menggunakan pendekatan ilmiah, seperti metode ilmiah, untuk membuat pilihan berdasarkan data, mencari alasan, dan menemukan solusi tepat waktu merupakan salah satu kunci sukses dalam meningkatkan kualitas manajemen.

Komitmen Jangka Panjang

Peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam merupakan model baru dalam berbagai skenario, baik sebagai latar belakang dan sebagai kenyataan saat ini, serta berbagai tren atau situasi masa depan yang potensial dilihat dari banyak sudut. Tenaga pendidik dan perencanaan adalah prediksi terbaru untuk mengelola kinerja yang lebih siap untuk menerapkan program pengembangan sumber daya manusia Islam serta untuk memenuhi tuntutan pelatihan generasi mendatang agar lebih dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam pengaturan ini.

KESIMPULAN

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. Proses peningkatan kualitas sumber daya manusia juga sangat penting bagi pemerintah, penyelenggara pendidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan, serta peserta didik yang ingin mencapai tujuan, visi, dan misi tersebut. Proses peningkatan mutu pendidikan meliputi pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ditopang oleh sarana prasarana, keinginan untuk meningkatkan mutu pendidikan, ketimpangan yang wajar, serta administrasi dan kepemimpinan pendidikan. Maka Sangat penting untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, yang meliputi pengembangan dan perbaikan kurikulum dan proses penilaian, peningkatan fasilitas pendidikan, pengembangan dan penyediaan bahan ajar, dan pelatihan guru dan karyawan lainnya. Oleh karena itu, pimpinan lembaga harus membangkitkan kembali peran lembaga untuk mencapai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang sebaik-baiknya dengan mengembangkan, menjalankan fungsi manajemen, merencanakan, dan mendapatkan pegawai sumber daya manusia. Dengan membangun hubungan kerja yang efisien dan menawarkan prestasi kerja dan tunjangan, serta infrastruktur, untuk kemajuan dan pengembangan lembaga pendidikan, dan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan, dengan maksud agar proses dan administrasi, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan (pekerja), menjadi efektif dan efisien. dan misi lembaga pendidikan akan tercapai.

ACKNOWLEDGMENT

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar MIN 6 Model Banda Aceh dan keluarga besar TPQ Terpadu Ruhul Jadid yang telah memberi dukungan serta semangat terhadap penelitian ini.

REFERENSI

- Adelia, I., & Mitra, O. (2021). Permasalahan Pendidikan Islam di Lembaga Pendidikan Madrasah. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 21(01), 32–45. <https://doi.org/10.32939/islamika.v21i01.832>
- Ahmad, J. (2018). Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis). *ResearchGate*, June, 1–20. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12201.08804>
- Ahmad, M. (2021). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Penerbit Qiara Media.
- Anggorowati, R., Komariah, A., Permana, J., Nurdin, D., & Prihatin, E. (2021). Peran Komunikasi Kepemimpinan Pendidikan dalam Membangun Relasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 21(3), 9–16. <https://doi.org/10.17509/jpp.v21i3.41984>
- Assya'bani, R., & Majdi, M. (2022). Pengembangan Model Pembelajaran Pasca Covid-19 Berdasarkan Pembelajaran Abad 21. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(2), 555–568. <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v16i2.903>
- Batubara, B. M. (2021). The problems of the world of education in the middle of the covid-19 pandemic. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 450–457. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1626>

- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, Y., Faza, I., Jasmine, T. L., Siagian, E. M., Purba, S., & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Depdiknas. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (3rd ed.). Bali Pustaka.
- Djafri, N. (2016). *Manajemen Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.
- Firdaus, E., Purba, R. A., Kato, I., Purba, S., Aswan, N., Karwanto, K., & Chamidah, D. (2021). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Hambali, M., & Mu'alimin. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*. iRCiSoD.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam. In Achyar Zein (Ed.), *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia* (Vol. 1). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hidayat, S. (2021). Integrasi Nilai Islam Dalam Pembelajaran Pendidikan: Pembelajaran Integrasi di SMA Islam Al-Muttaqin Tasikmalaya. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(1), 141–156. <https://doi.org/10.19105/tjpi.v16i1.4665>
- Ikhsannudin, M., & Pakpahan, P. L. (2021). Empowerment as A Quality Improvement Human Resources Through The Implementation of Total Quality Management. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 41–60. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1190>
- Kurniawan, H. (2022). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik Di Era Informasi. *PROCEEDINGS ICIS 2021*, 1(1), 200–207. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v1i2.54>
- lajnah.kemenag.go.id. (2019). *Qur'an Kemenag in Microsoft Word*. <https://lajnah.kemenag.go.id/unduh/category/1-qkiw>
- Lazuardi, D., M, D. E. M., Sinaga, H. D. E., Putri, P., Irawati, N., & Djakasaputra, A. (2022). *Konsep Dasar Pemasaran di Era Digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Manurung, J., & Siagian, H. L. (2021). Membangun Brand Image sebagai Manajemen Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Pada Lembaga Pendidikan. *Inovatif*, 7(2), 170–186. <http://jurnal.iaih.ac.id/index.php/inovatif/article/view/212>
- Mardia, & S, M. M. (2022). Analisis Tipologi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 208–225. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/26601>
- Maulana, M. H. A. (2021). Keefektifan Pemimpin Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 4(1), 16–27. <http://dx.doi.org/10.24014/ijiem.v4i1.6965>
- Meirawan, D. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Masa Depan*. IPB Bogor.
- Muadin, A. (2017). Manajemen Pemasaran Pendidikan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 293–308. <https://doi.org/10.21274/taalum.2017.5.2.293-308>

- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.
- Noviarita, H., Syahyudi, A., & Wijaya, I. A. (2021). Manajemen Pendidikan Berbasis Produksi. *Annaba*, 4(2), 107–115. <https://doi.org/10.51614/annaba.v4i2.93>
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Idaarab*, III(1), 124–137. <https://www.neliti.com/publications/337989/manajemen-sumber-daya-manusia-lembaga-pendidikan>
- Perawironegoro, D. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Tajdidukasi: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 8(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.47736/tajdidukasi.v8i1.303>
- Rahman, D., & Akbar, A. R. (2021). Problematika Yang Dihadapi Lembaga Pendidikan Islam. *Nazzama*, 1(1), 76–89. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/25242>
- Rahmawati, L., & Puspitasari, R. N. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD Terhadap Peningkatan Mutu Lembaga. *Prosiding Lokakarya Pendidikan Islam Anak Usia Dini LAIN Ponorogo*, 1, 123–139. <https://prosiding.iainponorogo.ac.id/index.php/piaud/article/view/457>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sisran, Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Faktor yang mempengaruhi sistem manajemen lembaga pendidikan islam dalam kebijakan politik pendidikan islam di indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 38–51. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.668>
- Solehan. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 98–105. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3046>
- Suprayogo, I. (2016). *Berbagai Problem Lembaga Pendidikan Islam*. Uin-Malang.Ac.Id. <https://uin-malang.ac.id/r/160701/berbagai-problem-lembaga-pendidikan-islam.html>
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Suriadi. (2020). Tantangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam Pasca Pandemi COVID-19. In: Kesiapan Dunia Pendidikan Menghadapi Era New Normal (Ragam Perspektif Praktisi Pendidikan). *LAIN Parepare Nusantara Press*, 176–194. <http://repository.iainpare.ac.id/1701/>
- Syakarna, N. F. R., Krismonika, & Azizah, N. (2021). Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional dan Syari'ah. *MUSYARAKAH: Journal of Sharia Economics (MJSE)*, 1(1), 48–61. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/MUSYROKAH/article/view/3942>
- Thamrin. (2019). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Umar, M., & Ismail, F. (2018). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran). *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 11(2), 1–24.

<https://doi.org/10.30984/jii.v11i2.581>

Yuliharti, & Umiarso. (2021). *Manajemen Profetik: Konstruksi Teoretis dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Amzah (Bumi Aksara).

Yusuf, S., Wijdan, A., Zaidan, S., Indriani, U., & Amri, K. (2022). Penerapan Total Quality Management (TQM) Dalam Perbaikan Input, Proses, Dan Output Di MAN 5 Sleman. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 7(01), 20–28. <https://ejournal-stitpringsewu.ac.id/index.php/jmpi/article/view/160>

Zawawi, A. H., & Sa'diyah, M. (2022). Kepemimpinan pada Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam di MTs. Al-Ma'tuq Cisaat Sukabumi. *Reslaj*, 4(1), 54–64. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.499>