

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MEWUJUDKAN PEMBELAJARAN BERKUALITAS
DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) MA'ARIF NU 1 TUNJUNG MULI**

Fadlun

(MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli)

fadlun.yafa5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Tempat penelitian adalah di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli. Dalam penelitian ini, dengan subjek penelitian ketua yayasan, kepala madrasah, para guru, dan karyawan, serta komite madrasah. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen. Data penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles & Huberman, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) perencanaan sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli dilakukan setiap awal tahun selalu membuat susunan pendidik untuk para siswa; (2) pengorganisasian sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli dilakukan dengan mengadakan kumpulan (rapat) dengan para pendidik, tanpa ada organisasi pendidik; (3) pelaksanaan sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli sudah berjalan baik karena merupakan sebuah rutinitas; dan (4) pengendalian sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli dapat dikatakan cukup baik, pengendalian juga dilakukan dengan melakukan evaluasi SDM madrasah.

Kata kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pembelajaran Berkualitas*

ABSTRACT

This research aims to describe the planning, organization, implementation and control of human resources in realizing quality learning at the MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli. The approach used in this research is descriptive qualitative. The research location is at the MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli. In this research, the research subjects were the foundation chairs, boarding school leaders, all teachers, and madrasa committees. Research data was collected through in-depth interviews, participant observation, and

document analysis. This research data was analyzed using interactive analysis techniques developed by Miles & Huberman, namely: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the research show: (1) human resource planning in realizing quality learning at MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli is carried out at the beginning of every year, always making a list of educators for the students; (2) organizing human resources in realizing quality learning at MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli is carried out by holding meetings with educators, without any educational organization; (3) the implementation of human resources in realizing quality learning at MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli has gone well because it is a routine; and (4) control of human resources in realizing quality learning at MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli can be said to be quite good, control is also carried out by evaluating the human resources of the madrasa.

Key words: Management, Human Resources, Quality Learning

PENDAHULUAN

Pembelajaran memerlukan usaha yang baik guna memberikan dampak pada hasil yang baik pula. Pembelajaran sebagai upaya memberikan suasana yang mendukung optimalisasi potensi perlu dilakukan secara optimal. Pembelajaran dalam konteks pendidikan merupakan aktivitas pendidikan berupa pemberian bimbingan dan bantuan kepada peserta didik. Pembelajaran yang baik perlu didukung sumber daya yang kompeten dan komitmen terhadap pendidikan. Tak terkecuali pada lembaga pendidikan madrasah ibtidaiyah. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia madrasah ibtidaiyah perlu diperhatikan guna kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Tujuan pembelajaran salah satunya ditunjukkan oleh adanya perubahan, baik pola pikir, sikap, maupun keterampilan. Menurut Mustaji, ada dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibedakan menjadi faktor psikis dan faktor fisik. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri peserta didik. Menurut Mustaji, pembelajaran dikatakan optimal apabila pembelajar mengalami dan menghadapi tantangan permasalahan ilmu pengetahuan, berpikir, membiasakan berpikir, dan melakukan tindakan yang berhubungan dengan usaha untuk memecahkan masalah.¹

Proses dan hasil pembelajaran yang baik perlu diupayakan pengelolaannya dengan sistematis dan konsisten. Diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia, sehingga pencapaian hasil pembelajaran akan lebih optimal. Lembaga pendidikan

¹ Mustaji. "Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Masalah dengan Pola Belajar Kolaboratif (Model PBMPK)". (*Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol.17, No.2, Oktober 2010*).

madrasah ibtidaiyah perlu memanfaatkan segenap sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuan pembelajaran maupun tujuan pendidikan yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan pada lembaga pendidikan madrasah ibtidaiyah, tepatnya di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli. Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia di madrasah ibtidaiyah. Peneliti tertarik meneliti di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli karena madrasah ibtidaiyah tersebut memiliki potensi yang besar dan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berusaha mencetak generasi yang berakhlakul karimah. Madrasah ibtidaiyah tersebut mengadakan pembelajaran dan proses pengembangan moral keagamaan, aktivitas, dan kreativitas siswa melalui berbagai interaksi dan pengalaman belajar yang menarik dan menantang serta bermanfaat bagi para siswanya.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Pembelajaran Berkualitas di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli. Hal tersebut menarik untuk diteliti karena pada dasarnya, pembelajaran mempunyai hubungan yang erat dengan lulusan/siswa. Dalam hal ini, manajemen merupakan suatu hal yang wajib dilakukan dalam menata sumber daya manusia madrasah ibtidaiyah, sehingga proses pembelajaran dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif, efisien, produktif, dan berkualitas. Tujuan artikel ini adalah untuk mendeskripsikan mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Tempat penelitian adalah di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli. Dalam penelitian ini, dengan subjek penelitian para pimpinan yayasan, kepala madrasah, para guru, karyawan, dan komite madrasah. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen. Data penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles & Huberman, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.²

² Sugiyono. *Metode Penelitian*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM/Tenaga Kependidikan

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi atau lembaga dalam memenuhi kebutuhan sumber daya yang akan menjadi motor penggerak sebuah organisasi tersebut sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.³ Latar belakang diterapkannya perencanaan sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli ini adalah untuk menyediakan manusia yang profesional dan handal dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan, sehingga dapat memaksimalkan tercapainya tujuan organisasi madrasah serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁴ Perencanaan sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli yaitu berupa: (1) perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan tahun depan. (2) menentukan orang-orang cadangan yang akan ditambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan madrasah.

Dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, proses merencanakan kebutuhan di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli berupa perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan yaitu tentang *output* yang akan dihasilkan di tahun ini karena menurut beliau apabila *output* yang dihasilkan itu bagus, yang di katakan bagus di sini adalah yang apabila lulusan dari pondok pesantren ini mempunyai prestasi dan keterampilan yang dipandang dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lain, sehingga para wali siswa merekomendasikan ke masyarakat mulai dari saudara atau teman dari wali siswa untuk memasukan anaknya menjadi siswa di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli.

Selain itu, MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli juga sering mengikuti lomba-lomba yang diadakan antar madrasah atau pentas seni Islami sebagai media promosi dalam menarik *input-input* baru, sehingga pada tahun ajaran baru yang akan datang pesantren dapat mengalami peningkatan jumlah santri, dan ketika jumlah siswa meningkat berarti akan banyak di butuhkan tenaga-tenaga manusia di sini nantinya.

³ Eliyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. (Yogyakarta: Prodi MPI FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

⁴ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Askara, 2013).

Persyaratan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di madrasah, adalah: (1) berakhlak mulia, (2) bisa membaca al-qur'an, menjadi imam dalam shalat berjamaah dan dapat memimpin doa bersama, (3) berdisiplin tinggi, bertanggung jawab, berjiwa mendidik, (4) diutamakan yang bersedia untuk tinggal di pondok pesantren, (5) bermazhab Syafi'i/ahlu sunnah wal jama'ah, (6) sarjana S1/ sederajat, (7) taat dan patuh pada peraturan dan ketentuan yang ada di madrasah (7) surat lamaran kerja (8) curriculum vitae, (9) fotokopi ijazah dan transkrip nilai, (10) fotokopi KTP, (11) pas foto berwarna 3x4 2 lembar, untuk guru madrasah melampirkan juga Sahadah atau sertifikat pelatihan guru madrasah diniyah.

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang diambil guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia (SDM) di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli meliputi:

1. Peramalan dan audit. Hal ini dilakukan untuk memberikan informasi tentang jumlah tenaga kerja serta kompetensi yang dibutuhkan.
2. Seleksi SDM yang masih dapat dipertahankan, untuk masa depan dan perencanaan mengganti pegawai yang karena usia harus pensiun.
3. Perekrutan SDM yang baru, dengan mempertimbangkan usia, loyalitas, keahlian/kompetensi, dan kesehatan.
4. Pengembangan SDM, seperti mengikutsertakan dalam pelatihan, seminar, lokakarya, serta pelatihan silang.
5. Pemberian gaji/upah dan tunjangan sesuai peraturan serta ketentuan pondok pesantren.

Dengan demikian paparan di atas telah membuktikan bahwa MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli telah menerapkan perencanaan sumber daya manusia yang berupa perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan tahun depan dan penentuan orang-orang cadangan yang akan di tambah atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan madrasah.

Pengorganisasian SDM / Tenaga Kependidikan

Fungsi pengorganisasian (*organizing*) dalam manajemen adalah proses mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam manajemen menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.⁵ Fungsi pengorganisasian bukan hanya mengatur orang, tetapi juga semua sumber daya yang dimiliki, termasuk uang, mesin, waktu, dan semuanya.

Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan yang dapat dilakukan, pengelompokkan tugas dan membagikan pekerjaan pada setiap karyawan, penentuan departemen (subsistem) serta penentuan hubungan. Untuk mewujudkan fungsi pengorganisasian yang baik, berikut beberapa kegiatan yang dilaksanakan di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli.

1. Menyeleksi, merekrut dan memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Menyesuaikan posisi tenaga kerja sesuai dengan kemampuan mereka.
3. Menyusun dan menetapkan tugas serta mengalokasikan tenaga kerja sesuai prosedur.
4. Menentukan struktur perusahaan sesuai tanggung jawab dan garis kewenangan.

Pengorganisasian atau *organizing* adalah proses mengidentifikasi, mengelompokkan, mengorganisir, dan membangun model hubungan kerja orang untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi, persiapan struktur organisasi sangat penting sehingga setiap orang dalam organisasi mengetahui tugas atau tanggung jawab, tugas, hak dan wewenang mereka dengan tepat.

Komponen-komponen pengorganisasian, yaitu pekerjaan (*work*), pegawai-pegawai (*employees*), hubungan-hubungan (*relationships*), dan lingkungan (*environment*). Pekerjaan, dimana fungsi-fungsi yang dijalankan berasal dari tujuan-tujuan yang dinyatakan itu. Mereka merupakan landasan bagi organisasi. Fungsi-fungsi itu dipisah-pisahkan dalam sub-sub fungsi yang dilakukan karena, *pertama*, penguraian pekerjaan dikalangan sebuah regu menghendaki, lalu pekerjaan itu harus dibagi-bagi. *Kedua*, juru pekerjaan mewajibkan satuan-satuan tugas yang minim. Kelompok aktivitas kerja dibentuk atas dasar persamaan pekerjaan maupun efisiensi, yakni fungsi tertentu, apabila ditempatkan di dalam kelompok yang terlaksana dengan baik.

⁵ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001).

Hubungan yang merupakan bagian penting dalam pengorganisasian. Contohnya pegawai dengan pekerjaan, interaksi pegawai dengan yang lain dari satuan unit pekerjaan dengan pekerja lainnya, merupakan isu yang menentukan pengorganisasian. Keselarasan dan kesatuan usaha mungkin hanya kalau hubungan-hubungan ini baik. Kebanyakan persoalan dalam pengorganisasian, sampai beberapa jauh, mengaitkan kesulitan-kesulitan hubungan.

Pelaksanaan SDM/Tenaga Kependidikan

Pelaksanaan pengelolaan SDM/tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli meliputi kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM, yang dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian.
2. Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, mandiri dan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme serta transparansi.
3. Seleksi dinilai telah memenuhi unsur profesional.
4. Orientasi, meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya dan rekan kerja.
5. Pelatihan, pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif, baik untuk pondok pesantren maupun personel.
6. Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek penilaian model kuantitatif dan kualitatif.
7. Pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional.
8. Pemberian Kompensasi.

Selanjutnya, dalam rangka pengembangan SDM di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli upaya yang dilakukan adalah diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk para pengurus dan tenaga guru dengan tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang memadai dalam mencapai visi, selain para pengurus dan guru-guru madrasah, sebagian pelatihan dan pendidikan juga dibuka untuk para guru di sekitar lingkungan madrasah.

Adapun kegiatan dalam pelatihan itu adalah: (1) membentuk kekuatan (Pimpin Yakin) meliputi: menemukan jati diri, membangun motivasi diri untuk berjuang di jalan Islam, memahami potensi diri, memahami hukum kekekalan energi, menemukan kunci gembok mental. (2) melejitkan kekuatan (Pimpin Aksi) meliputi: memahami kekuatan kerja, keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas, meningkatkan "3 As" (kerja keras, kerja

cerdas, kerja ikhlas), menentukan mesin kecerdasan masing-masing santri (*sensing, intuiting, thinking, feeling, atau instinct*), (3) menjaga kesucian aksi (Pimpin Pekerti) meliputi: memahami sikap dan perilaku positif, produktif dan kontributif, TOT (*training of trainer*), *quantum writing* (sebagai bekal dan tugas akhir dari pelatihan dan juga sebagai evaluasi dari pelatihan). Dan untuk waktu pelatihan hanya diselenggarakan dalam waktu satu minggu pada saat para santri mengalami masa senggang dari sekolah formalnya.

Selain diadakanya pelatihan yang seperti disebut di atas MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli juga mengarahkan para pendidik yang ada di pesantren untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan seperti pelatihan guru pendidikan qur'an dan pelatihan guru madrasah diniyah yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan para pendidik dalam menyampaikan materi ajar kepada para santri atau peserta didik dengan cara sistematis.

Semua tenaga pengajar di pelatihan tersebut di undang khusus dari luar lingkup MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli. Hal ini menunjukkan bahwa, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli ini adalah untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak bahwa penyelenggaraan pendidikan pesantren juga harus di dukung oleh tersedianya guru secara memadai baik secara kualitatif (profesional) dan kuantitatif (proporsional), hal ini ditunjukkan oleh penguasaan para guru di pesantren tidak saja terhadap isi bahan pelajaran yang diajarkan, tetapi juga teknik-teknik mengajar baru yang lebih baik.

Pengendalian SDM/Tenaga Kependidikan

Pengendalian SDM/tenaga kependidikan merupakan semua usaha yang dilakukan oleh madrasah yang mencakup metode, prosedur dan strategi yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas operasional madrasah, agar dipatuhinya kebijakan manajemen serta tercapainya tujuan madrasah. Adanya pengendalian ini dalam rangka mencapai keefektifan dan keefisienan kinerja dari madrasah yang dalam pembahasan ini berkenaan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari madrasah.

Metode pengendalian atau pengawasan yang dilakukan oleh MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli meliputi: (1) Pengawasan langsung, yang dilakukan sendiri secara langsung oleh pimpinan madrasah. Melakukan pemeriksaan pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai yang di kehendaki, pengendalian ini dapat di lakukan dengan cara inspeksi langsung, observasi di tempat (*on the spot observation*) dan laporan diterima (*on the spot report*). (2)

Pengawasan tidak langsung, yang dilakukan secara jarak jauh artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahannya. Laporan ini dapat lisan maupun tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil – hasilnya.

Kemudian, jika ditinjau dari sifat dan waktu, maka pengendalian SDM di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli dibedakan menjadi lima macam: (1) *Preventive control* yaitu pengendalian yang dilakukan sebelum kegiatan untuk menghindari terjadinya penyimpangan – penyimpangan dalam pelaksanaannya. Ini merupakan pengendalian terbaik karena dilakukan sebelum terjadinya kesalahan. (2) *Repressive control* yaitu pengendalian yang dilakukan setelah terjadi kesalahan–kesalahan dalam pelaksanaan, dengan tujuan agar tidak terjadi pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai yang di harapkan. (3) Pengendalian saat proses dilakukan, jika terjadi kesalahan segera diperbaiki. (4) Pengendalian berkala, pengendalian yang dilakukan secara berkala, misnya perbulan atau per semester dan lain – lain. (5) Pengendalian mendadak yaitu pengawasan yang di lakukan secara mendadak untuk mengetahui apakah pelaksanaan atau peraturan – peraturan.

Serangkaian suatu kegiatan memerlukan adanya pengendalian. Hal tersebut bertujuan untuk mengintrospeksi kekurangan dan dijadikan pedoman dimasa yang akan datang. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli juga melakukan sebuah pengendalian.

KESIMPULAN

Perencanaan SDM di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli berupa: (1) perkiraan tenaga yang akan dibutuhkan tahun depan yaitu dilihat dari kualitas *outputnya*. (2) menentukan orang orang cadangan yang akan ditambahkan atau menggantikan para pengurus yang akan meninggalkan madrasah. Kemudian, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli dalam mewujudkan visinya telah di laksanakan sesuai perencanaan yang telah direncanakan sebelumnya, meskipun ada yang belum berjalan secara lancar.

Sebelum pelaksanaan program pengembangan SDM di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli dilakukan pengorganisasian dalam bentuk kepanitiaan yang nantinya akan bertanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan. Memberikan penugasan kepada masing-masing orang, sehingga memiliki tupoksi. Komponen-komponen pengorganisasian, yaitu pekerjaan (*work*), pegawai-pegawai (*employes*), hubungan-hubungan (*relationships*), dan lingkungan (*enviromtent*).

Pelaksanaan dan pengembangan SDM atau pendidik dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli upaya yang dilakukan adalah diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk para pengurus dan tenaga guru dengan tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang memadai dalam mencapai visi misi madrasah.

Pengendalian SDM atau pendidik dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Tunjungmuli yaitu dilakukan melalui pengamatan langsung dari perubahan sikap dan perilaku. Pengendalian terhadap perilaku sebagai hasil dari program pengembangan yang dilaksanakan menjadi faktor utama penilaian keberhasilan program yang dijalankan. Pengendalian/evaluasi dilaksanakan dengan memanfaatkan pertemuan rutin. Dalam hal ini keterlibatan seluruh komponen yang ada di madrasah untuk melakukan evaluasi sebagai bentuk kepedulian terhadap kondisi yang terjadi di madrasah.

DAFTAR REFERENSI

- Eliyanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Yogyakarta: Prodi MPI FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2001). *Managing human resources, (3rd ed)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Mustaji. (2010). Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Masalah dengan Pola Belajar Kolaboratif (Model PBMPK). *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol.17, No.2*.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1996). *Human resources and personel management*. New York: McGraw-Hill Publications, Inc.
- Zainun, Buchari. (1993). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Haji Masagung.