

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 1 (2026): January

DOI: 10.21070/ijins.v27i1.1135

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

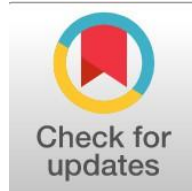
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

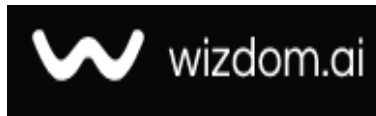
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Human Resource Management to Improve the Quality of Education: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Muhammad Farid Khalilurrahman , faridkhalilurrahman11@gmail.com (*)

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Akhtim Wahyuni, awahyuni@umsida.ac.id

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Low quality among human resources presents a fundamental problem that can hinder the development and progression of educational quality within institutions, making capable staff who continuously improve their competence essential. **Specific Background** This study investigates how the human resource management implementation system is executed at MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo and evaluates the quality of education following the application of existing practices. **Knowledge Gap** Despite the recognized need for administrative structures, detailed empirical evaluations examining how systematic planning, recruitment, selection, training, compensation, and career paths operate together in Islamic madrasahs remain necessary. **Aims** This study aims to determine the implementation system of human resource management at MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo and assess the resulting educational quality. **Results** Utilizing a descriptivequalitative method with data gathered via observation, interviews, and documentation, the findings reveal that the human resource process involves planning, recruitment, selection, training, development, compensation, and career paths, while educational quality has reached a very good standard with an "A" accreditation driven by smooth learning processes and adequate classroom and outdoor facilities. **Novelty** This work details the practical alignment between administrative staffing functions and school accreditation outcomes within a structured Muhammadiyah educational context. **Implications** These findings establish that effective administrative handling of school personnel directly drives smooth operational workflows and institutional excellence.

Highlights:

- ♦ Human Resource Management; Educational Quality; MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo; Recruitment and Selection; Training and Development
- ♦ Proper human resource planning and selection ensure that educational institutions acquire qualified staff suited to organizational needs.
- ♦ Systematic training, career paths, and compensation mechanisms effectively drive professional competence and institutional performance.
- ♦ Comprehensive administrative management directly supports smooth learning processes and achieves high school accreditation standards.

Keywords: Human Resources Management, Educational Quality, Planning, Recruitment, Training

I. Pendahuluan

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah merupakan problem mendasar yang bisa menghambat peningkatan dan perkembangan kualitas pendidikan di suatu lembaga. Oleh sebab itu, SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan, yang mempunyai kemampuan dan kemauan untuk terus menerus meningkatkan kualitasnya secara berkesinambungan.[1] Sumber daya manusia dapat dilihat sebagai aset langka dan tak ada bandingannya, yang memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi suatu perusahaan atau Lembaga. Pertanyaan yang menarik bagi organisasi adalah bagaimana mengembangkan sumber daya manusia menjadi modal manusia yang berperan penting dalam mendukung tujuan dari organisasi.[2]

Minhao Gu memaparkan bahwa Sebuah Lembaga atau perusahaan tentunya harus memiliki kemampuan untuk memilih dan memanaj karyawan yang kompeten sebagai karyawannya dan juga dapat meningkatkan kemampuan mereka dengan pelatihan dan pengembangan kemampuan melalui kegiatan MSDM.[3] Pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya; guru, jumlah murid di setiap kelas, kelengkapan buku, kurikulum, sarana dan prasarana serta perangkat lainnya.[4] dan Sumber daya manusia seperti pendidik dan tenaga kependidikan adalah unsur aktif, sedangkan selainnya adalah unsur pasif yang dapat diubah. Oleh sebab itu, dengan Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan bisa mengembangkan potensi- potensi yang dimiliki oleh para pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat tercapainya pendidikan yang berkualitas [5].

Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara lebih efektif dan efisien, tujuannya untuk mengetahui bagaimana proses pendidikan berjalan, dan juga mengetahui seberapa maksimal kinerja seluruh karyawan dan problem apa saja yang dihadapi serta dapat meningkatkan kualitas semua guru dan staf agar tujuan dari Pendidikan bisa tercapai [6].

Manajemen sumber daya manusia adalah unsur yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena tentunya manusia yang akan mengendalikan unsur lainnya, seperti teknologi, modal maupun uang yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, sangat dibutuhkannya manajemen atas sumber daya manusia agar dapat terciptanya lembaga pendidikan yang berkualitas. Sebab tanpa manajemen SDM yang baik, maka kualitas suatu lembaga pendidikan sangat sulit untuk dicapai.[7] Menurut Syamsul bahri dan Novira Arafah, Manajemen sumber daya manusia bukan tujuan akhir dari sebuah proses, melainkan sebuah alat atau perangkat untuk membantu tercapainya suatu tujuan secara maksimal dan keseluruhan.[8]

Adapun komponen manajemen sumber daya manusia (SDM) menurut Hasibuan, yakni kepala sekolah/wakil kepala sekolah, guru/pendidik, dan karyawan/tenaga kependidikan. Kepala sekolah/wakil kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki wewenang dalam mengarahkan orang lain dan bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut. Guru/pendidik merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab dalam memberikan pengajaran kepada siswa sesuai dengan ilmu dan skill yang dimiliki. Sedangkan karyawan/tenaga kependidikan adalah orang yang memiliki kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki hak dalam menerima kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat.[9] Suatu lembaga pendidikan Islam harus berjuang untuk mengupgride dan mengembangkan kapasitasnya supaya dapat terus berkembang dan menjawab semua tantangan yang muncul di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.[10]

Menurut chusnul chotimah, Sumber daya manusia adalah bagian yang paling penting dan utama bagi suatu lembaga pendidikan dibandingkan dengan unsur-unsur lainnya, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan unsur-unsur yang lain tersebut. Dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di suatu lembaga peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan.[11]

Menurut Mustamim, Manajemen Sumberdaya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.[12] SDM yang berkualitas sangat memerlukan manajemen dan pengelolaan administrasi yang baik. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mempunyai SDM yang bisa beradaptasi dengan cepat dan tepat agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan saat ini.[13]

Menurut Utamy, Ahmad, & Eddy, diantara fungsi dari manajemen sumber daya manusia dibidang pendidikan terbagi menjadi dua yaitu: (1) Fungsi Manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian dan (2) Fungsi Operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.[14] Adapun untuk peran manajemen SDM di lembaga pendidikan tentu sangat penting untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan, sebab pendidikan yang berkualitas dimulai dari orang-orang yang menjalankan dan mengurus pendidikan itu sendiri, berkembang atau tidaknya suatu lembaga pendidikan tergantung pada manajemen yang baik.[15]

Setelah mengetahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang utama dalam lembaga pendidikan Islam, karena dengan SDM yang berkualitas tersebut bisa membantu untuk mencapai tujuan dari lembaga pendidikan islam tersebut.[16] Suatu lembaga pendidikan berharap dengan adanya perbaikan manajemen SDM melalui perencanaan, penarikan, seleksi serta pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki serta mengupgrade atau meningkatkan kualitas para tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk kinerja yang efektif dan efisien.[17]

Adaptasi disetiap perubahan lingkungan pendidikan harus bisa dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan islam agar lembaga tersebut dapat terlatih dengan menanggapi setiap perubahan tersebut dengan cepat dan cermat.[18] karena sebuah perubahan terkhusus di Lembaga Pendidikan harus dimulai dari diri sendiri karena suatu Lembaga agar dapat

Meningkatkan Kualitas Pendidikannya membutuhkan manajemen SDM yang baik, karena tanpa perubahan dari diri sendiri dengan manajemen SDM yang baik tidak akan membuahkan perubahan yang positif.[19] sebagai mana dijelaskan dalam Al-quran tentang perubahan :

.....إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ.....

Artinya :

“.....Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. ” (Q.S. Ar-Ra'd: 11). [33]

Adapun menurunnya hasil yang diperoleh suatu lembaga pendidikan disebabkan karena kemampuan pendidik yang kurang baik, problem yang biasa dialami adalah guru kurang mengembangkan dan menstimulus diri dan terperangkap dalam pengajaran yang sudah kuno serta tidak kreatif dalam mengikuti perkembangan zaman.[20] Oleh sebab itu Sumber daya manusia di sekolah harus dikelola dengan sebaik-baiknya supaya bisa ikut berperan secara maksimal untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Dan yang paling bertanggungjawab dalam mengelola dan membimbing pendidikan adalah kepala sekolah, karena merupakan pemimpin atau leader puncak di lembaga pendidikan.[21]

Tentunya sebagai seorang pemimpin atau manajer yang bertanggung jawab kepada sumber daya manusia harus mengamati hal-hal seperti pelantikan staf, menjaga karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, memelihara atau merawat kepatuhan dan disiplin karyawan, dan juga meninggikan kemampuan perusahaan..[22] Diantara tugas-tugas manajer sumber daya manusia diantaranya merekrut orang, mengelola kinerja karyawan, gaji dan tunjangan, serta meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan, mencari cara yang inovatif, kreatif, dan efektif untuk memecahkan masalah karyawan, menjaga kesehatannya dan mendukung mereka dengan menciptakan strategi manajemen yang andal.

Mohammad Reza Azizi menyimpulkan terkait manajemen sumber daya manusia, Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat akan meningkatkan kesejahteraan mental, kepuasan, produktivitas, motivasi, dan keselamatan kesehatan karyawan di tempat kerja.[23] Diantara salah satu tantangan yang dialami manajemen sumber daya manusia saat ini adalah mengembangkan strategi yang continue dan keikutsertaan karyawan sebagai anggota yang mengharuskan untuk mengembangkan kapasitas atau kinerja mereka agar tidak ada yang tertinggal.[24]

Kurangnya perhatian para kepala sekolah terhadap bidang manajemen Sumber Daya Manusia terlihat dari sistem perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, maupun sistem kompensasi dan evaluasi Sumber Daya Manusia yang kurang tepat, sehingga menyebabkan tidak sesuainya pekerjaan yang diberikan dengan ilmu yang dimiliki. [25] Karena pelatihan dan Pengembangan adalah dua hal yang penting jika membahas sumber daya manusia khususnya dalam suatu lembaga pendidikan.[26] Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik maupun kependidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.[27] Adapun definisi dari kualitas pendidikan menurut Era Margareta, adalah suatu kondisi baik dalam sebuah lembaga dari segi input, proses, dan output (pembinaan, pengajaran, pelayanan) yang sesuai dengan taraf/standar bahkan melebihi standar keinginan dan kebutuhan pengguna jasa pendidikan.[28]

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin menggali lebih dalam lagi bagaimana Mts Muhammadiyah 1 Taman mengelola manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, pemberhentian serta kompensasi. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi secara deskriptif mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

II. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian kasus, karena menggambarkan secara naratif dan terinci kegiatan yang dilakukan atau kejadian yang terjadi dalam suatu lembaga[29]. Menurut Erickson bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang berupaya untuk menciptakan serta mendeskripsikan melalui naratif akan aktivitas yang dilaksanakan dan akibat dari aktivitas ini tentang kehidupan mereka. Oleh karena itu, penelitian kualitatif deskriptif yakni penelitian yang menggambarkan dan mendeskripsikan kejadian yang terjadi di suatu lingkungan (Pratiwi and Hartono 2021). Penelitian ini diadakan dimana peneliti mengangkat kasus “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo.” Penelitian ini dilakukan guna mengetahui kualitas seorang pendidik dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo.

Analisis Data Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Dimana informasi yang diperoleh tidak berbentuk angka-angka tetapi berbentuk kata-kata maupun gambar[30]. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian yaitu [31]: 1). Teknik Wawancara, Disini peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah serta guru dan pegawai mengenai cara mengelola sumber daya manusia yang ada sebagai salah satu bentuk upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. 2) Teknik Dokumentasi, Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menganalisis benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, catatan harian dan sebagainya. Peneliti menggunakan teknik dokumentasi dengan cara mengambil data yang berkaitan dengan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo. 3) Teknik Observasi, Observasi atau pengamatan meliputi kegiatan pemfokusan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan semua alat indera. Jadi pengamatan dapat dilaksanakan melalui penglihatan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan mereduksi data, menyajikan data kemudian

menarik kesimpulan dan verifikasi data. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang tepat dan valid dari para responden, yang dapat berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan Kepala Sekolah, guru dan pegawai mengenai peran penting sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo dan upaya yang dilakukan Kepala sekolah dalam menerapkan sumber daya seperti perencanaan, penarikan, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta jenjang karir. Adapun sumber data yang diperoleh peneliti melalui observasi atau pengamatan secara langsung dengan kepala sekolah dan guru yang ada di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo. Selain itu, data yang diperoleh juga dari sumber lain yaitu internet, dokumentasi, jurnal, dan data-data lain yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti untuk dijadikan dasar pikiran secara teoritis sesuai dengan langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian.

III. Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting oleh Kepala MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam hal ini pihak sekolah yang berada dibawah naungan Muhammadiyah sangat intens terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Karena dengan adanya peningkatan kualitas pendidikan tidak terlepas dalam peningkatan sumber daya manusia yang ada. Dalam hal ini mencakup tenaga pendidik, tenaga kependidikan, staff sekolah dan semua pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam melakukan peningkatan kualitas pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Melaksanakan perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berhubungan dengan perencanaan organisasi secara universal karena tujuan dari perencanaan sumber daya manusia harus dapat menempatkan seseorang yang tepat waktu dan tepat tempat. Perencanaan adalah hal paling inti dan utama dalam manajemen sehingga segala kegiatan organisasi yang bersangkutan harus berdasarkan rencana yang telah ditetapkan tersebut. Karena melalui perencanaan dapat mengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Dalam wawancara mengenai upaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan Kepala sekolah, mengungkapkan bahwa:

“Upaya pengadaan (perencanaan) sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo dilaksanakan berdasarkan kebutuhan sekolah. Karena tidak setiap semester sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru. Dikarenakan MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo berada dalam naungan Muhammadiyah, maka untuk melakukan perencanaan sumber daya manusianya harus memperoleh persetujuan dari Muhammadiyah yang dari sebelumnya mendapatkan beberapa rekomendasi dari sekolah.” (wawancara : 18/01/2024).

Kepala MTs 1 Taman Sidoarjo juga memaparkan bahwa: “Proses perencanaan SDM di sekolah dilakukan sesuai dengan kebutuhan/keperluan. barulah proses perekrutan diadakan dengan menyebarluaskan pamflet melalui sosial media. Selain itu, untuk meningkatkan skill dan keahlian yang dimiliki oleh para tenaga pendidik maupun kependidikan, Kepala sekolah mengupayakan untuk terus mengadakan workshop-workshop atau pelatihan sesuai dengan kebutuhan saat itu. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah perilaku atau tindakan karyawan supaya lebih berguna. Sedangkan pengembangan bisa dihubungkan dengan keperluan karyawan dimasa depan dan lembaga pendidikan tersebut.” (wawancara : 18/01/2024).

b. Penarikan dan seleksi Sumber Daya Manusia (SDM)/ recruitmen

Rekrutmen adalah penarikan sejumlah calon guru atau karyawan yang memiliki potensi untuk bisa menjadi tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmen dilakukan ketika sekolah membutuhkan tenaga pendidik atau kependidikan. Proses rekrutmen dilaksanakan agar dapat mendorong calon yang memiliki potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir ketika telah mendapatkan sejumlah calon. Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala MTs Muhammadiyah 1 Taman yang berhubungan dengan tata cara rekrutmen sumber daya manusia (SDM).

Kepala MTs 1 Taman Sidoarjo memaparkan bahwa:

“Masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia adalah melakukan perekrutan terhadap tenaga pendidik atau kependidikan, karena adanya penarikan guru/pendidik oleh pemerintah sebagai guru PPPK sehingga sekolah akan terus-menerus melakukan perekrutan jika guru atau karyawannya ditarik. Hal tersebut tentunya berpengaruh juga bagi siswa maupun guru lain dalam proses penyesuaian diri. Selain itu, semakin berkembangnya teknologi, guru/pendidik diuntut untuk mampu membelajarkan dengan dunia digital dibarengi dengan pembentukan karakter terhadap siswa. Sehingga guru harus mengasah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki melalui pelatihan dan pengembangan. (wawancara : 18/01/2024).

“Cara pihak sekolah untuk menyebarkan informasi yaitu melalui media sosial seperti Instagram, Facebook, dan Whatsapp (WA) karena mengikuti perkembangan zaman dengan teknologi yang semakin canggih, maka kami pihak sekolah ingin memudahkan seseorang dalam mencari informasi mengenai rekrutmen calon tenaga pendidik dan kependidikan yang

dibutuhkan oleh MTs Muhammadiyah 1 Taman.”

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara kepala sekolah tersebut dapat diketahui bahwa MTs Muhammadiyah 1 Taman sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam proses rekrutmen, meskipun media yang digunakan hanya melalui media sosial.

Adapun seleksi dilaksanakan setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan selesai. Seleksi merupakan proses mengumpulkan data untuk menilai dan memutuskan siapa yang layak diterima atau diangkat menjadi bagian dari sekolah atau organisasi baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Proses seleksi ini dilakukan guna memperoleh karyawan/tenaga pendidik yang memiliki kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Setelah MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo memperoleh beberapa pelamar kemudian diadakan tes dan wawancara yang dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun bentuk tesnya adalah dengan melakukan tes tertulis, tes microteaching atau membuat program mengajar dan tes wawancara. Jika pelamar telah dinyatakan lolos atau diterima sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, maka dikeluarkan surat keterangan pertama untuk masa kerja 3 bulan.[34]

c. Penempatan

Bagi para calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang sudah lolos seleksi oleh pihak sekolah, maka kepala sekolah mengambil kebijakan untuk menentukan posisi/jabatan bagi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang telah diterima melalui proses jalur seleksi. Penempatan untuk tenaga pendidik atau tenaga kependidikan akan direkrut, akan tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bagi para tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang lama terhadap tenaga pendidikan atau tenaga kependidikan yang baru atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

d. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah proses manajemen yang paling utama, dapat dilihat pada fungsi pelatihan dan pengembangan yang bisa memberikan jaminan bahwa anggota lembaga pendidikan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggungjawab baru dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan kondisi.

Pelatihan ini memiliki fokus utama pada pengajaran anggota lembaga pendidikan (sumber daya manusia tentang bagaimana mereka bisa melaksanakan pekerjaan dan dapat membantu mereka memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif. Adapun pengembangan memiliki fokus menumbuhkan pengetahuan dan keterampilan anggota lembaga pendidikan sehingga mereka bisa dipersiapkan dalam pengambilan tanggung jawab dan tantangan baru.

Pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan utama yakni mengatasi segala kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia (SDM) dalam bekerja yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dan berusaha membina mereka supaya menjadi lebih produktif.

MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo telah banyak melakukan upaya dalam rangka pelatihan dan pengembangan kepada seluruh pegawai di sekolah berupa mengikut sertakan guru pada workshop-workshop, kursus, seminar dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan atas segala kontribusi kerja tenaga pendidik atau kependidikan secara berkala dari lembaga pendidikan. kompensasi harus diberikan secara tepat dan menyesuaikan kondisi tenaga pendidik atau kependidikan yang berada pada lingkungan eksternal.

Lembaga pendidikan yang bersangkutan memiliki tanggung jawab dalam mengelola kompensasi guru atau karyawan yang idealnya dibayar setara sesuai dengan kinerja yang relevan sesuai pekerjaan serta jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang dimiliki. adapun kompensasi diberikan secara khusus sebagai bentuk dari apresiasi kepada guru dengan kriteria tertentu agar dapat menjadi pendorong untuk guru yang lain.

Dari hasil wawancara yang dapat dipahami bahwa pemberian kompensasi terhadap guru di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo yaitu berupa uang, piagam/sertifikat dan piala. Kompensasi khusus tersebut akan diberikan kepada guru yang telah mendapatkan tugas tambahan dan guru yang berprestasi. Kompensasi berupa kesejahteraan tenaga pendidik atau kependidikan yang dilaksanakan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo selain gaji pokok juga dapat berupa tunjangan di Hari Raya Idul Fitri dan Akhir tahun.

f. Jenjang Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu bagian penting dalam lembaga pendidikan sebagai bentuk motivasi dalam bekerja bagi para tenaga pendidik atau kependidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo, sehingga rujukan dengan adanya peningkatan status kerja tenaga pendidik atau kependidikan dalam jalur jenjang karir yang sudah ditetapkan.

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia hendaknya dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dalam pengembangan karir. Begitu juga yang telah diterapkan oleh MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo suda berupaya mengadakan kerjasama yang baik dan melakukan keterbukaan satu dengan yang lain tanpa mencurigai satu sama lain dalam pengembangan karir yakni sesuai kemampuan pada bidang masing-masing sehingga akan menciptakan hubungan kerja secara kekeluargaan.

g. Pemberhentian dan Pensiunan

Seorang tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tidak mungkin akan selalu bekerja pada lembaga tertentu, paling tidak pada suatu Ketika mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun, mengundurkan diri, atau bahkan dengan cara diberhentikan oleh pihak lembaga. oleh karena itu suatu saat tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tersebut harus Kembali ke Masyarakat. Suatu lembaga Pendidikan harus siap dan bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan bisa menjamin karyawan yang memutuskan untuk pensiun tersebut dalam keadaan yang sebaik mungkin, tugas kepala sekolah dalam memanage sumber daya manusianya harus melaksanakan fungsi ini dengan sebaik-baiknya.

MTs Muhammadiyah 1 taman Sidoarjo melakukan pemberhentian atau pensiunan kepada sumber daya manusianya dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati, pemberhentian sepihak oleh pihak sekolah terjadi apabila seorang tenaga pendidik atau tenaga kependidikan melakukan tindakan yang tidak terpuji atau jika mereka yang mengajukan pemutusan hubungan kerja tentunya harus dengan alasan yang bisa diterima oleh pihak sekolah. Adapun untuk tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang yang pensiun batas maksimal umur bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah pada batas umur 60 tahun.

2. Kualitas Pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo di dalam Konteks Pendidikan

Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah sangat memiliki pengaruh dalam kualitas pendidikan. dimana sumber daya manusia di sekolah adalah unsur-unsur yang terdiri dari tenaga pendidik, kependidikan dan peserta didik. seluruh unsur tersebut harus bisa dikelola dengan baik oleh suatu sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. kualitas pendidikan dapat tercipta dengan baik jika kualitas dan keprofesionalisme kerja tenaga pendidik baik. Akan tetapi tidak pernah terlepas dari tenaga kependidikan seperti Kepala Sekolah dan staaf sekolah dalam membantu terlaksananya proses pembelajaran yang nyaman dan berkualitas.[32]

Kualitas dalam konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terdapat berbagai unsur (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana prasarana, dukungan administrasi, penciptaan suasana yang kondusif dan sumber daya lainnya.

Dalam konteks “hasil” pendidikan tertuju pada prestasi atau hasil yang dicapai oleh sekolah di setiap priode waktu tertentu (apakah 1 tahun, 3 tahun atau 6 tahun, bahkan 10 tahun). Hasil pendidikan atau Prestasi yang didapat bisa berupa hasil test kemampuan akademik, contohnya ujian umum, UAN. Bisa juga prestasi dibidang lain seperti di cabang perlombaan olah raga, seni atau keterampilan. Bahkan prestasi sekolah bisa juga berupa suasana sekolah yang disiplin, nyaman, saling menghormati, kebersihan dan lain sebagainya.

Keseimbangan antara sumber daya manusia di sekolah sangat penting agar bisa meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. tentunya pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dikelola oleh Kepala Sekolah, sehingga visi dan misi serta tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan harapan dan keinginan yang telah direncanakan.

Adapun peningkatan profesionalisme guru dan staff sekolah dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan lebih dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh sekolah maupun di luar sekolah, setelah mengikuti kegiatan tersebut guru dan staff administrasi sekolah diharapkan mampu mengimplementasikannya kepada guru ataupun staff administrasi yang lain.

Pada zaman sekarang ini akibat berkembangnya teknologi, ada banyak cara yang dapat dilakukan termasuk pengelolaan sumber daya manusia pada suatu sekolah. Manajemen sumber daya manusia merupakan masalah yang paling utama untuk dipelajari dan dibahas. Teknologi yang dibarengi dengan internet lainnya mempunyai peran besar dalam mengelola sumber daya manusia, untuk itulah sekolah harus bisa bergerak mengurangi upaya manajer SDM untuk mengambil keputusan, menghemat biaya dan waktu yang dibutuhkan dalam manajemen, dapat memfasilitasi proses berjalannya kegiatan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan mobilitas sumber daya manusia yang sangat terbatas seperti rekrutmen staff dan pemindahan. Oleh karena itu, seiring bertambahnya kecanggihan teknologi sangat diperlukan adanya penyesuaian dalam sekolah.

Kualitas pendidikan dalam sekolah dapat dilihat dari proses pengelolaan sumber daya manusia di sekolah yang efektif. Dengan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia disekolah akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dari sekolah tersebut. Tentunya sekolah yang berkualitas merupakan hasil dari sistem manajemen dan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang ada di sekolah tersebut.

Kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo dapat dilihat dari akreditasi sekolah yaitu A, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut merupakan hasil dari proses pembelajaran yang sudah berjalan dengan lancar dan

dilengkapi dengan fasilitas pendidikan yang memadai di dalam kelas maupun di luar kelas, baik dalam lingkungan substansi atau yang akademis maupun non akademis.

Jika dilihat dari segi hasil pendidikan juga sudah termasuk baik juga, melihat banyak prestasi-prestasi yang sudah di raih oleh sekolah dan siswa serta hasil kelulusan yang telah dicapai para siswa pada hasil UAN. Kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo menurut Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah 1 Taman adalah tentang proses pendidikan yang berjalan dengan baik. Hal ini diungkapkan dalam wawancara dengan peneliti beliau memberi komentar:

“Untuk kualitas pendidikan kami di MTs Muhammadiyah 1 Taman tidak hanya berfokus untuk prestasi siswa dari nilai kelulusannya saja akan tetapi kami lebih berfokus pada proses pendidikan yang berjalan baik. Karena dari proses pendidikan yang baik maka terbentuklah kualitas pendidikan yang insyaallah akan menghasilkan siswa-siswa berprestasi” (wawancara : 18/01/2024).

Begitu juga yang disampaikan salah satu guru yang sependapat dengan Kepala Sekolah tentang kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo, beliau berpendapat:

“Kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo 95% baik dari mulai awal berdiri sampai sekarang, hal tersebut dilakukan berdasarkan usaha dari pihak sekolah termasuk guru dalam membina siswa dan siswi mengembangkan faktor akademik yakni pengetahuan dan wawasan dan faktor non akademik yaitu perilaku, sifat dan kedisiplinan siswa” (wawancara : 18/01/2024).

Kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo sudah baik, karena telah diupayakan berbagai kegiatan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. hal ini dapat dilihat pada program-program yang telah dijalankan sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh sekolah dan para staff dengan sangat bagus dan begitu juga dengan pendafitran siswa baru terus ditingkatkan agar lebih baik.” (wawancara : 18/01/2024).

Sudah banyak masyarakat yang mengakui keberadaan MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo sebagai salah satu sekolah yang banyak peminatnya, dikarenakan dengan kualitas pendidikannya. Meskipun kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo sudah cukup baik tapi bukan berarti MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo tidak mengalami kendala-kendala dalam meningkatkan kualitas pendidikannya.

Kendala peningkatan kualitas pendidikan ini, perlu di teliti dan di cermati agar kelak bangsa Indonesia dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan lancar dan dapat bersaing di Era Globalisasi.

3. Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian dalam bab ini mengacu pada fokus penelitian dan hasil temuan penelitian yang ada, di mana pembahasan ini akan memaparkan mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo secara teori dengan praktik yang ada di lapangan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah hal inti dalam manajemen sehingga segala kegiatan organisasi yang bersangkutan harus berdasarkan rencana yang telah ditetapkan tersebut. Karena melalui perencanaan dapat mengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian, terkait proses perencanaan SDM di sekolah dapat diketahui bahwa, MTs Muhammadiyah 1 taman sidoarjo melakukan perencanaan SDM sesuai dengan kebutuhan/keperluan yang ada. Karena tidak setiap semester sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru. Dikarenakan MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo berada dalam naungan Muhammadiyah, maka untuk melakukan perencanaan sumber daya manusianya harus memperoleh persetujuan dari Muhammadiyah yang dari sebelumnya mendapatkan beberapa rekomendasi dari sekolah.

Rekrutmen sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam lembaga pendidikan, karena rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan para calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan dari lembaga Pendidikan tersebut.

Mengenai Penarikan dan seleksi Sumber Daya Manusia (recruitmen) proses tata cara rekrutmen sumber daya manusia dapat diketahui bahwa MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo telah melaksanakan tahapan rekrutmen yang cukup baik, terlihat bahwa Cara pihak sekolah untuk menyebarkan informasi yaitu melalui media sosial seperti Instagram, Facebook, dan Whatsapp (WA) karena mengikuti perkembangan zaman dengan teknologi yang semakin canggih.

Secara teori, media rekrutmen sumber daya manusia yang baik adalah menggunakan media massa yang canggih dalam mencari calon pegawai contohnya melalui media sosial, iklan, media elektronik dan media cetak. dapat diketahui bahwa MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidorjo sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam proses rekrutmen, meskipun media yang digunakan hanya melauai media sosial.

Adapun proses seleksi dilaksanakan setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan selesai. Seleksi merupakan proses mengumpulkan data untuk menilai dan memutuskan siapa yang layak diterima atau diangkat menjadi bagian dari sekolah atau organisasi baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Dapat diketahui bahwa MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo hanya menggunakan proses seleksi dengan menerima berkas lamaran, kemudian melakukan tes tertulis, tes micro teaching, tes wawancara dan yang terakhir

pengumuman penerimaan tenaga pendidik kemudian para pelamar yang dinyatakan telah lulus akan ditempatkan berdasarkan bidang masing-masing sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Pelatihan dan pengembangan adalah proses manajemen yang paling utama, dapat dilihat pada fungsi pelatihan dan pengembangan yang bisa memberikan jaminan bahwa anggota lembaga pendidikan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggungjawab baru dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan kondisi

Dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara yang dilakukan pihak sekolah yakni dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pada Sekolah Menengah Pertama atau Madrasah Tsanawiyah.

Secara teori Kompensasi merupakan suatu imbalan atas segala kontribusi kerja tenaga pendidik atau kependidikan secara berkala dari lembaga pendidikan. kompensasi harus diberikan secara tepat dan menyesuaikan kondisi tenaga pendidik atau kependidikan yang berada pada lingkungan eksternal.

Dalam mengapresiasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo biasanya akan memberikan kompensasi berupa uang, sertifikat/piagam dan piala. Kompensasi ini dilakukan agar menjadi salah satu motivasi untuk terus mengasah kemampuan, skill dan keterampilan dalam bekerja. Kompensasi ini juga dapat berupa tunjangan yang dapat mensejahterahkan tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo yang diberikan pada akhir tahun dan Hari Raya Idul Fitri.

Pengembangan karir merupakan salah satu bagian penting dalam lembaga pendidikan sebagai bentuk motivasi dalam bekerja bagi para pegawai nya, sehingga rujukan dengan adanya peningkatan status kerja maka pegawai dalam jalur jenjang karir yang sudah ditetapkan. Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia hendaknya dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dalam pengembangan karir. Dan yang terjadi di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo sangat menegaskan bahwa akan terdapat pengembangan karir sebagai jembatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengembangkan kemampuan sesuai dengan bidang masing-masing, sehingga tercipta hubungan kerjasama yang baik.

Seorang pegawai tidak mungkin akan selalu bekerja pada lembaga tertentu, paling tidak pada suatu Ketika mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun, mengundurkan diri, atau bahkan dengan cara diberhentikan oleh pihak lembaga. Adapun pemberhentian tenaga pendidik atau kependidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo akan dilakukan yaitu pertama secara sepihak, apabila seorang pendidik dan kependidikan melakukan perbuatan yang telah melanggar visi misi sekolah dan aturan sekolah, kedua memutuskan untuk mengundurkan diri dengan alasan yang tentunya dapat diterima oleh pihak sekolah. Pensiunan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo dilakukan pada batas maksimal umur yakni 60 tahun.

Kualitas pendidikan dalam sekolah dapat dilihat dari proses pengelolaan sumber daya manusia di sekolah yang efektif. Dengan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia disekolah akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dari sekolah tersebut. Tentunya sekolah yang berkualitas merupakan hasil dari sistem manajemen dan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang ada di sekolah tersebut.

Adapun kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo sudah berjalan dengan baik sesuai rencana yang telah disusun. Hal ini dapat dilihat dari akreditasi sekolah yaitu A, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan serta siswa menjadi unsur berjalannya kualitas sumber daya manusia yang baik dilihat dari proses pembelajaran yang sudah berjalan dengan lancar dan dilengkapi dengan fasilitas pendidikan yang memadai di dalam kelas maupun di luar kelas, baik dalam lingkungan substansi atau yang akademis maupun non akademis.

IV. Simpulan

Si mpulan

1. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di MTS Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo tergolong baik, karena telah menerapkan perencanaan sumber daya manusia yang baik. Yaitu dengan melakukan seleksi dengan tes dan wawancara bagi calon karyawan yang telah mendaftar, kemudian rekrutmen sumber daya manusia terhadap para pelamar yang telah lulus tes, penempatan para karyawan, melakukan pelatihan dan pengembangan secara terus menerus agar dapat meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, melakukan penilaian prestasi kerja dan memberikan hadiah untuk SDM yang disiplin dan berprestasi guna untuk memberi contoh dan semangat kepada pegawai yang lainnya, memberi hak dan kewajiban kepada pegawai serta selalu menciptakan dan membina hubungan kerja yang efektif.

2. Kualitas Pendidikan di MTS Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo terbilang baik. Dapat dilihat dari proses pendidikan yang berjalan dengan lancar dan fasilitas yang terbilang lengkap dan mencukupi. Begitu pula dilihat dari hasil Pendidikan yang terbilang baik pula, melihat banyak prestasi yang diraih oleh sekolah. adapun akreditasi MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo yaitu A.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan tersebut, maka untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang maksimal sebaiknya:

1. Seluruh Sumber Daya Manusia yang ada didalam lembaga pendidikan harus terus meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya, tujuannya adalah agar MTs Muhammadiyah 1 Taman Sidoarjo dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan bersama.
2. Kepala Sekolah sebagai manajerial untuk lebih meningkatkan tugasnya dalam pembinaan dan peningkatan kualitas SDM di lembaga pendidikannya, yaitu dengan selalu memperhatikan kepentingan dalam meningkatkan keprofesionalan segenap SDM terutama dalam hal kedisiplinan, inisiatif dan lain sebagainya.

Ucapan Terima Kasih

Puji dan syukur kepada allah subhanahu wata'ala karena dengan rahmat dan taufiknya jurnal ini dapat terselesaikan. Dalam menyelesaikan jurnal ini peneliti menyadari banyak kekurangan yang tidak luput akan bantuan dan saran dari orang sekitar yang selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan jurnal ini, maka dari itu peneliti dengan tulus mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dosen pembimbing peneliti dalam penulisan jurnal ini.
2. Istri dan Kedua orangtua yang selalu memeberikan motivasi dan doa untuk kemudahan dalam menyelesaikan jurnal ini.
3. Rekan rekan seperjuangan kelas B2 Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang selalu memberi dukungan dan arahan dalam menyelesaikan jurnal ini.

Semoga allah memberikan balasan yang terbaik dari sisinya kepada pihak pihak yang memiliki peran dalam penyelesaian Jurnal ini.

References

1. N. K. A. Dwiyantri, "Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan," J. Manaj., vol. 3, no. 1, pp. 121–130, 2019, doi: 10.33603/jibm.v3i1.2191.
2. P. Djuwita, "Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen," Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, vol. 8, no. 2, pp. 491–502, 2020.
3. J. Wahyudi, "Pembangunan sistem aplikasi penyewaan mobil berbasis Android studi kasus: CV. Amanah Kalimantan Rent," J. Jieom, vol. 2, no. 1, pp. 10–11, 2019.
4. R. Faizal, "Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan," EBA J., vol. 5, no. 1, pp. 10–21, 2019, doi: 10.32492/eba.v5i1.706.
5. W. D. Wahyudi, "Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai," J. Ilm. Magister Manaj., vol. 2, no. 1, pp. 31–44, 2019.
6. Mahmud, "Pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone," J. Magister Manaj. Univ. Muslim Indones., vol. 9, no. 1, pp. 88–105, 2022.
7. N. Abunio, "The influence of work competence, work environment and emotional intelligence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Manado," J. EMBA, vol. 10, no. 1, pp. 1624–1633, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39481>
8. Y. Hartati, "Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka," J. Dimens., vol. 9, no. 2, pp. 294–306, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2542.
9. D. N. Kurnia, A. F. Chandra, and D. E. Tarigan, "Pengembangan instrumen sustainability awareness dalam materi alat-alat optik pada siswa sekolah menengah atas," Pros. Semin. Nas. Fis., vol. 6, no. 2, pp. 141–145, 2020.
10. J. R. Dewi, "Pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat)," vol. 6, no. 2, pp. 4326–4331, 2019.
11. S. Indrastuti, "Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru," J. Ekon. KIAT, vol. 32, no. 2, pp. 98–107, 2021, doi: 10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376.
12. F. I. Nabilla, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja call center PT Infomedia Nusantara," vol. 9, no. 1, pp. 43–49, 2022.
13. E. Hermawan, "Faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja," J. Ilmu Multidisiplin, vol. 1, no. 1, pp. 53–62, 2022.
14. S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," Maneggio: J. Ilm. Magister Manaj., vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
15. M. Rahmawita, "Analisis kepuasan mahasiswa dengan metode EUCS dalam penggunaan Siasy Fakultas Tarbiyah dan Keguruan," J. Ilm. Rekayasa dan Manaj. Sist. Inf., vol. 8, no. 2, pp. 201–209, 2022.
16. R. E. B. Gufron, M. Simanjuntak, and T. Novianti, "Program beasiswa dan peningkatan kinerja: Dampak kepemimpinan, kontribusi sosial dan ekonomi alumni LPDP," J. Apl. Bisnis dan Manaj., vol. 8, no. 3, pp. 926–938, 2022, doi: 10.17358/jabm.8.3.926.
17. M. Riefky, "Pemodelan SEM-PLS pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan layanan mahasiswa Fakultas

Ekonomi UNIPA Surabaya,” 2019.

18. M. Alfian, A. Ferida, and A. N. A. Pratama, “Faktor kunci adopsi fintech dalam moda pembayaran biaya pendidikan (studi pada mahasiswa Politeknik Harapan Bersama),” *Owner*, vol. 7, no. 3, pp. 2577–2589, 2023, doi: 10.33395/owner.v7i3.1449.
19. I. G. O. S. Amanda, F. Agushybana, and S. Sudiro, “Hubungan implementasi sistem resep elektronik terhadap kepuasan pengguna,” *J. Kesehat. Vokasional*, vol. 5, no. 3, p. 161, 2020, doi: 10.22146/jkesvo.52009.
20. A. N. S. Fatihanisya and S. D. Purnamasari, “Penerapan model Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT 2) terhadap perilaku pelanggan e-commerce Shopee Indonesia di Kota Palembang,” *J. Inf. Syst. Informatics*, vol. 3, no. 2, pp. 392–417, 2021, doi: 10.33557/journalisi.v3i2.143.
21. S. A. Rahmaniah and U. Padjajaran, “Tingkat penerimaan e-commerce agribisnis Batu, Kecamatan Bantar Gebang, Kota Bekasi,” vol. 8, no. 1, pp. 27–40, 2020.
22. L. N. Agia, “Analisis kualitas layanan Bank Syariah Indonesia menggunakan,” *J. Econ. Bussiness Account.*, vol. 5, pp. 1570–1574, 2022.
23. J. R. Hastian, “Analisis tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan dengan metode SERVQUAL, QFD dan IPA untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada bengkel cat,” *Semin. Nas. Inov. Teknol.*, pp. 21–34, 2022.
24. D. Darmawan, “Pengaruh financial attitude dan financial knowledge terhadap financial management behavior,” *JEMMA: J. Econ. Manag. Account.*, vol. 2, no. 2, p. 9, 2019, doi: 10.35914/jemma.v2i2.243.
25. A. Wahyuni, “Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, pp. 769–781, 2022.