

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Magetan

Agung Ariwibowo^{1✉}, Muhamad Sholeh², Andi Kristanto³, Erny Roesminingsih⁴, Nunuk Hariyati⁵
(1,2,3,4,5) Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

✉ Corresponding author
[agung.23034@mhs.unesa.ac.id]

Abstrak

Penelitian ini membandingkan implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) antara dua lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) di Magetan, yaitu TKIT Al Uswah Magetan dan TKN Unggulan Magetan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan desain studi multi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TKIT Al Uswah Magetan menonjol dengan prosedur rekrutmen dan seleksi yang ketat, program pelatihan yang berkelanjutan, kompensasi yang kompetitif, serta sistem evaluasi kinerja yang formal. Sementara itu, TKN Unggulan Magetan menghadapi keterbatasan dalam anggaran dan akses ke sumber daya pendidikan, yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Kurangnya kompensasi yang memadai dan evaluasi kinerja yang kurang formal menjadi tantangan dalam mempertahankan kualitas SDM di TKN Unggulan Magetan. Kesimpulannya, peningkatan profesionalisme manajemen SDM, alokasi anggaran yang memadai, dan pelaksanaan program pelatihan yang berkelanjutan diperlukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan anak usia dini di lembaga PAUD.

Kata Kunci: *Implementasi, manajemen sumber daya manusia, lembaga pendidikan anak usia dini.*

Abstract

This research compares the implementation of human resource management (HR) between two early childhood education institutions (PAUD) in Magetan, namely TKIT Al Uswah Magetan and TKN Unggulan Magetan. Using a qualitative approach and multi-case study design, data was collected through observation, interviews and documentation studies. The research results show that TKIT Al Uswah Magetan stands out with strict recruitment and selection procedures, continuous training programs, competitive compensation, and a formal performance evaluation system. Meanwhile, TKN Unggulan Magetan faces limitations in budget and access to educational resources, which affects the implementation of training and development programs. The lack of adequate compensation and less formal performance evaluations are challenges in maintaining the quality of human resources at TKN Unggulan Magetan. In conclusion, increasing the professionalism of human resource management, adequate budget allocation, and implementing sustainable training programs are needed to achieve effectiveness and efficiency in achieving the goals of early childhood education in PAUD institutions.

Keyword: *Implementation, human resource management, early childhood education institutions*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) berkembang pesat, pola manajemen atau pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) masih belum optimal. Umumnya, praktik manajemen SDM di lembaga PAUD masih kurang teratur. Dalam banyak kasus, terjadi tumpang tindih fungsi manajemen, di mana kepala sekolah juga harus mengurus keuangan. Selain itu, sebagian guru di lembaga TKN Unggulan Magetan belum memiliki gelar sarjana dan hanya berpendidikan SMA. Situasi ini berdampak pada manajemen lembaga dan pencapaian tujuan pembelajaran yang tidak optimal. Kualifikasi pendidikan guru yang terbatas, pengelolaan ganda fungsi, dan ketidakjelasan peran dapat menghambat efisiensi dan efektivitas lembaga PAUD. Oleh

karena itu, perlu fokus pada peningkatan profesionalisme manajemen SDM agar lembaga PAUD dapat lebih baik dalam mencapai tujuan pendidikan dan perkembangan anak usia dini.

Di Kabupaten Magetan, masih ada tenaga pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang belum memiliki gelar sarjana (studi pendahuluan pada bulan Desember 2023). Hal ini menjadi perhatian karena Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menegaskan bahwa setiap orang yang berstatus guru, termasuk guru PAUD dan Pendidikan Anak Usia Dini (TK), wajib memiliki gelar sarjana (S1). Banyak guru PAUD di wilayah ini hanya memiliki pendidikan SMA (berdasarkan Keterangan Nuryati Ketua HIMPAUDI Parang pada tanggal 21 Desember 2023), yang mungkin memiliki keterbatasan dalam kemampuan mengajar. Kondisi ini memiliki dampak signifikan pada pencapaian tujuan pendidikan anak sesuai perkembangannya yang tidak mencapai tingkat maksimal. Pemahaman dan keterampilan mengajar yang kurang optimal dari guru PAUD yang hanya lulusan SMA dapat mempengaruhi proses pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam mengembangkan kurikulum PAUD menjadi semakin penting, terutama karena penanganan anak usia dini memerlukan kehati-hatian dan ketelitian yang tinggi, karena tahap ini sangat menentukan bagi perkembangan dan pendidikan selanjutnya.

TKIT Al Uswah merupakan lembaga pendidikan yang pendidik maupun tenaga kependidikannya lulusan SMA dan S1. Dalam usia delapan tahun, TKIT di bawah naungan swasta ini mengalami perkembangan yang pesat dan berhasil terdaftar sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) sebagai lembaga dengan jumlah peserta didik PAUD terbanyak di Magetan. Keberhasilan ini didukung oleh fasilitas yang sangat memadai, menjadikan TKIT Al Uswah Magetan sebagai pilihan utama / PAUD favorit dengan kurikulum yang terbilang baik. Selain itu, lewat program *practical life* yang diadopsi dari teori Montessori kian membuat moncer lembaga ini (berdasarkan studi pendahuluan pada bulan Desember 2024 yang bersumber dari Ibu Lilik Wahyuni Kepala TKIT Al Uswah Magetan).

Berdasarkan hasil observasi di TKN Unggulan Magetan, lembaga ini memiliki fasilitas yang memadai dan SDM dengan latar belakang pendidikan S1 untuk pendidik namun ada yang masih lulusan SD untuk tenaga kependidikan. Ada pendidiknya yang juga terlibat sebagai pemateri dalam berbagai seminar PAUD di Magetan. Keberhasilan ini telah menciptakan reputasi TKN Unggulan Magetan sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas. Selain itu program unggulan berupa sekolah berbasis alam dan Bahasa Inggris sebagai pendamping kian menarik minat orang tua untuk menyekolahkan anaknya ke lembaga ini. Berdasarkan ulasan dari kedua sekolah tersebut, ada hal menarik yang perlu digali dari sebuah sekolah swasta dan sekolah negeri yang ada di Magetan yaitu terkait manajemen SDM dimana kedua sekolah mempunyai background unik. Dari sekilas saja berdasarkan studi pendahuluan peneliti dan juga keterangan stakeholder terkait ada gap yaitu terkait keunggulan berikut kekurangannya. Berdasarkan hal tersebut perlu dikaji secara mendalam mengenai permasalahan yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam tentang manajemen SDM pada dua PAUD di Magetan, yaitu TKIT Al Uswah Magetan dan TKN Unggulan Magetan. Pendekatan ini menekankan deskripsi secara mendalam dan holistik mengenai peran manajemen SDM dalam pengembangan kurikulum. Penelitian dilakukan dengan latar alami, sesuai dengan pandangan Creswell bahwa penelitian kualitatif mengeksplorasi masalah sosial humaniora. Desain penelitian yang digunakan adalah studi multi kasus dengan analisis komparatif konstan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan proposisi lintas kasus berdasarkan temuan pada masing-masing sekolah. Peneliti hadir di lapangan sebagai instrumen kunci untuk mengumpulkan data melalui pengamatan, wawancara, observasi, serta studi dokumentasi yang relevan. Lokasi penelitian di Kabupaten Magetan, khususnya di TKIT Al Uswah Magetan dan TKN Unggulan Magetan, dipilih karena keduanya merupakan sekolah favorit dengan jumlah peserta didik terbanyak di Magetan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kepala sekolah, wakil kepala kurikulum, guru, dan tata usaha. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, atau sumber ilmiah lainnya.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara non partisipan dan terstruktur di kedua sekolah. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf yang terlibat untuk mengeksplorasi peran manajemen SDM dalam pengembangan kurikulum. Dokumentasi melengkapi informasi dari wawancara dan observasi melalui foto, surat, video, serta catatan lain yang relevan. Analisis data dalam penelitian ini melibatkan tiga fase: mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Proses analisis menggunakan model interaktif yang mencakup rangkuman, pemilihan informasi inti, dan penyajian dalam bentuk teks naratif. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menggambarkan hasil temuan dalam bentuk bahasa yang dapat dipahami oleh orang lain. Untuk mengecek keabsahan temuan, peneliti menggunakan berbagai teknik seperti triangulasi, penggunaan bahan referensi, dan membercheck. Selain itu, penelitian juga diuji transferability, dependability, dan confirmability untuk memastikan validitas dan objektivitas data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Dua Pendidikan Anak Usia Dini di Magetan

Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten adalah aset bagi proses pengembangan, dan SDM yang kompeten dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi komponen yang paling strategis dalam kedua pengembangan dan pendidikan, karena SDM yang berkualitas tinggi dapat mendayagunakan komponen lainnya untuk mencapai efektifitas dan efisiensi. Dimana SDM berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM. (Hasibuan, Malayu, 2007) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan mengontrol seluruh sumber daya pendidikan dan kependidikan. Oleh karena itu, setiap lembaga PAUD harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan, agar mereka dapat mencapai pencapaian yang optimal dalam bidang pendidikan (Ajeng Tri Utami, 2018).

Dalam hal rekrutmen dan seleksi, TKIT Al Uswah Magetan memiliki prosedur yang terstruktur dan ketat. Calon tenaga pendidik diharuskan memiliki latar belakang pendidikan minimal D3 TKIT Al Uswah Magetan Atau S1 Pendidikan Guru PAUD, yang menunjukkan standar tinggi dalam memilih tenaga pendidik. Proses seleksi di TKIT Al Uswah Magetan melibatkan beberapa tahapan, yaitu wawancara, tes kompetensi, dan observasi kelas, memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang dipilih untuk mengajar. Ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa prosedur seleksi yang ketat dan berbasis kompetensi berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik (Gilbert, 2024).

TKIT Al Uswah Magetan juga menekankan pada pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Pelatihan rutin yang diadakan mencakup metode pengajaran inovatif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan kreativitas anak. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan bagi guru berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa (Efendi & Sholeh, 2023). Dengan demikian, TKIT Al Uswah Magetan memastikan tenaga pendidik selalu up-to-date dengan metode pengajaran terbaru.

Dalam hal kompensasi dan penghargaan, TKIT Al Uswah Magetan memberikan paket kompensasi yang kompetitif, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan insentif berbasis kinerja. Selain itu, ada program penghargaan bulanan untuk guru berprestasi, yang tidak hanya meningkatkan motivasi guru tetapi juga menciptakan budaya apresiasi di lingkungan kerja. Menurut penelitian, penghargaan dan kompensasi yang memadai adalah faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Suherman, 2021). Evaluasi kinerja di TKIT Al Uswah Magetan dilakukan secara berkala dan menggunakan berbagai alat evaluasi, termasuk observasi kelas, penilaian siswa, dan umpan balik dari orang tua. Hasil dari evaluasi ini digunakan untuk merancang program pengembangan profesional lebih lanjut. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan dapat membantu dalam identifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru (Efendi & Sholeh, 2023).

Proses rekrutmen dan seleksi di TKN Unggulan Magetan lebih sederhana dibandingkan dengan TKIT Al Uswah Magetan. Calon tenaga pendidik biasanya berasal dari rekomendasi internal dan jaringan lokal. Kualifikasi pendidikan yang disyaratkan lebih fleksibel, dengan penekanan pada pengalaman kerja sebelumnya di bidang pendidikan anak usia dini. Hal ini menunjukkan bahwa TKN Unggulan Magetan lebih mengutamakan pengalaman praktis daripada kualifikasi formal. Pelatihan dan pengembangan di TKN Unggulan Magetan dilakukan secara sporadis, sering kali tergantung pada ketersediaan dana dan kesempatan dari pihak eksternal. Fokus pelatihan lebih pada pembelajaran tematik dan pengembangan sosial-emosional anak. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam penyediaan pelatihan yang berkelanjutan.

Kompensasi di TKN Unggulan Magetan lebih rendah dibandingkan TKIT Al Uswah Magetan. Meskipun ada tunjangan, insentif kinerja tidak sekomprehensif di TKIT Al Uswah Magetan. Penghargaan untuk tenaga pendidik jarang diberikan secara formal, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang rendah dan kurangnya penghargaan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja guru (Lestari, 2014). Evaluasi kinerja di TKN Unggulan Magetan lebih informal. Meskipun ada observasi kelas dan umpan balik dari orang tua, sistem evaluasi tidak seketat di TKIT Al Uswah Magetan. Hasil evaluasi lebih difokuskan pada perbaikan operasional harian daripada pengembangan profesional jangka panjang.

Faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu faktor pendukung utama dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di TKIT Al Uswah Magetan adalah komitmen manajemen. Manajemen di TKIT Al Uswah Magetan memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan SDM, termasuk alokasi anggaran yang memadai untuk pelatihan dan insentif. Komitmen ini memungkinkan tenaga pendidik untuk terus mengembangkan kompetensi mereka melalui berbagai pelatihan dan workshop yang rutin diadakan. Dukungan manajemen yang kuat ini konsisten dengan penelitian oleh Nurjaman (2020) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen yang tinggi terhadap pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, TKN Unggulan Magetan mendapat dukungan kuat dari keterlibatan komunitas. Keterlibatan komunitas lokal dan orang tua siswa dalam operasional sehari-hari menjadi sumber dukungan yang signifikan, membantu dalam menyediakan sumber daya tambahan dan menciptakan lingkungan belajar yang suportif. Penelitian oleh Persada (2017) mendukung pentingnya keterlibatan komunitas dalam meningkatkan kinerja sekolah dan mendukung perkembangan anak. Selain itu, struktur organisasi TKN Unggulan Magetan yang lebih fleksibel memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan kebutuhan, menjadikan proses pengambilan keputusan lebih responsif dan efektif.

Namun demikian, kedua PAUD ini juga menghadapi berbagai faktor penghambat dalam implementasi manajemen sumber daya manusia. TKIT Al Uswah Magetan menghadapi masalah turnover tinggi. Persaingan dengan lembaga lain yang menawarkan kompensasi lebih tinggi membuat TKIT Al Uswah Magetan sulit mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Alhempy, (2015) menyebutkan bahwa turnover tinggi dapat mengganggu kontinuitas pengajaran dan mempengaruhi kualitas pendidikan. Selain itu, TKIT Al Uswah Magetan juga harus berurusan dengan beban administratif yang tinggi, yang mengurangi waktu yang dapat dialokasikan untuk pengembangan profesional. Penelitian oleh Collinson dan Cook (2001) menunjukkan bahwa beban administratif yang berlebihan dapat mengurangi efektivitas tenaga pendidik.

TKN Unggulan Magetan, di sisi lain, dihadapkan pada keterbatasan anggaran. Dana yang terbatas membatasi kemampuan TKN Unggulan Magetan untuk mengadakan pelatihan berkala dan memberikan insentif yang memadai bagi tenaga pendidik. Penelitian oleh Levin dan McEwan (2001) menyatakan bahwa keterbatasan anggaran dapat menghambat implementasi program pengembangan SDM yang efektif. Selain itu, TKN Unggulan Magetan juga mengalami keterbatasan sumber daya seperti akses ke materi pelatihan dan teknologi yang memadai, yang mengurangi kemampuan tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran. Armanda (2023) mencatat bahwa akses yang terbatas ke sumber daya pendidikan dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Perbandingan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perbedaan yang mencolok dalam rekrutmen dan seleksi antara TKIT Al Uswah Magetan dan TKN Unggulan Magetan terletak pada ketatnya prosedur yang diterapkan. TKIT Al Uswah Magetan memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang lebih terstruktur dan komprehensif. Calon tenaga pendidik di TKIT Al Uswah Magetan diharuskan memiliki latar belakang pendidikan minimal D3 TKIT Al Uswah Magetan Atau S1 Pendidikan Guru PAUD. Selain itu, proses seleksi mencakup wawancara, tes kompetensi, dan observasi kelas, yang menunjukkan upaya untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai sebelum diterima bekerja. Penelitian oleh Gunawan (2023) menekankan pentingnya prosedur seleksi yang ketat untuk memastikan kualitas tenaga kerja di lembaga pendidikan.

Sebaliknya, TKN Unggulan Magetan menerapkan pendekatan yang lebih fleksibel dalam rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen seringkali mengandalkan rekomendasi internal dan jaringan lokal, dengan kualifikasi pendidikan yang lebih fleksibel dan penekanan pada pengalaman kerja sebelumnya di bidang pendidikan anak usia dini. Pendekatan ini lebih praktis dan cepat, namun dapat mengakibatkan variasi dalam kualitas tenaga pendidik yang direkrut. TKIT Al Uswah Magetan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik. Program pelatihan di TKIT Al Uswah Magetan diadakan secara rutin dan terorganisir, mencakup berbagai aspek seperti metode pengajaran inovatif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan kreativitas anak. Pelatihan yang berkelanjutan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik secara menyeluruh. Eliza (2022) menyatakan bahwa pelatihan yang berkesinambungan sangat penting untuk pengembangan profesional tenaga pendidik dan peningkatan kualitas pendidikan.

Di sisi lain, TKN Unggulan Magetan menghadapi keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan di TKN Unggulan Magetan lebih sporadis dan tergantung pada ketersediaan dana serta kesempatan dari pihak eksternal. Fokus pelatihan di TKN Unggulan Magetan lebih pada pembelajaran tematik dan pengembangan sosial-emosional anak, namun frekuensi dan cakupan pelatihan tidak seintensif di TKIT Al Uswah Magetan. Hal ini mengakibatkan keterbatasan dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Penelitian oleh Bahri (2019) menunjukkan bahwa pelatihan yang sporadis cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dibandingkan dengan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Perbedaan dalam kompensasi dan penghargaan antara TKIT Al Uswah Magetan dan TKN Unggulan Magetan juga cukup signifikan. TKIT Al Uswah Magetan menawarkan kompensasi yang lebih kompetitif, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan insentif berdasarkan kinerja. Selain itu, TKIT Al Uswah Magetan memiliki program penghargaan bulanan untuk guru berprestasi, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Menurut penelitian oleh Prawira (2020), sistem kompensasi yang adil dan penghargaan yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya, TKN Unggulan Magetan memberikan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan TKIT Al Uswah Magetan. Meskipun ada tunjangan, insentif kinerja di TKN Unggulan Magetan tidak sekomprehensif di TKIT Al Uswah Magetan, dan penghargaan formal jarang diberikan. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja tenaga pendidik.

Dalam hal evaluasi kinerja, TKIT Al Uswah Magetan menggunakan sistem yang lebih formal dan terstruktur. Evaluasi kinerja di TKIT Al Uswah Magetan dilakukan secara berkala menggunakan berbagai alat evaluasi, termasuk observasi kelas, penilaian siswa, dan umpan balik dari orang tua. Hasil evaluasi ini digunakan untuk merancang program pengembangan profesional lebih lanjut. Menurut Efendi & Sholeh (2023), evaluasi kinerja yang komprehensif dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik serta memberikan dasar untuk pengembangan profesional. TKN Unggulan Magetan, di sisi lain, cenderung melakukan evaluasi kinerja secara informal. Meskipun ada observasi kelas dan umpan balik dari orang tua, sistem evaluasi di TKN Unggulan Magetan tidak seketat di TKIT Al Uswah Magetan dan lebih difokuskan pada perbaikan operasional harian daripada pengembangan profesional jangka panjang. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya umpan balik yang konstruktif untuk tenaga pendidik.

SIMPULAN

TKIT Al Uswah Magetan menonjol dengan prosedur rekrutmen dan seleksi yang ketat, program pelatihan yang berkelanjutan, kompensasi yang kompetitif, serta sistem evaluasi kinerja yang formal. Dukungan kuat dari manajemen, alokasi anggaran yang memadai, dan budaya organisasi yang inovatif menjadi faktor pendukung utama. Di sisi lain, TKN Unggulan Magetan menghadapi keterbatasan dalam hal anggaran dan akses ke sumber daya pendidikan, yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Meskipun melibatkan keterlibatan komunitas lokal dan fleksibilitas organisasional, kurangnya kompensasi yang memadai dan evaluasi kinerja yang kurang formal menjadi tantangan dalam mempertahankan kualitas SDM. Dengan demikian, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya komitmen manajemen, alokasi anggaran yang memadai, dan pelaksanaan program pelatihan yang berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Manajemen SDM yang berkualitas diharapkan dapat diaplikasikan di setiap lembaga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada seluruh pihak di TKIT Al Uswah Magetan dan TKN Unggulan Magetan yang telah memberikan waktu, data, dan wawasan berharga. Terima kasih kepada semua guru, staf, dan kepala sekolah yang telah dengan sabar berbagi pengalaman dan pemikiran mereka. Terima kasih juga kepada orang tua siswa dan komunitas lokal yang telah memberikan dukungan penuh selama proses penelitian. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada penguji dan pembimbing yang memberi arahan selama proses penelitian. Akhirnya, terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam berbagai cara untuk menyelesaikan penelitian ini. Tanpa kontribusi dan dukungan kalian semua, penelitian ini tidak akan terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhempy, R. R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) Terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar Di Sekolah Abc Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 26(2), 1-28.
- Bahri, S. (2019). Pendidikan madrasah berbasis 4.0 dalam bingkai manajemen mutu. *Edugama: Jurnal Kependidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(1), 115-154.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85.
- Eliza, D., Sriandila, R., Fitri, D. A. N., & Yenti, S. (2022). Membangun Guru yang Profesional melalui Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Penerapan Profesi. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5362-5369.
- Gilbert, C. (2024). Strategi Meningkatkan Kualitas Guru Melalui Peran Sumber Daya Manusia. *JME Jurnal Management Education*, 2(1), 31-41.
- Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60-65.
- Lestari, S. P., & Soedarsono, D. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Smk Yasbu Al-Qomariah Di Tasikmalaya. *eProceedings of Management*, 1(3).
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., Abadi, Y., & Rino, F. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82.
- Persada, N. M., Pramono, S. E., & Murwatiningsih, M. (2017). Pelibatan Orang Tua pada Pendidikan Anak di SD Sains Islam Al Farabi Sumber Cirebon. *Educational Management*, 6(2), 100-108.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.

Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614-629.