



UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH TSANAWIYAH

Ita Desmayani ¹

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: itadesmayanii15@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naturalistik yang menekankan bahwa penelitian dilaksanakan secara alami, apa adanya, dalam kondisi normal tanpa adanya manipulasi terhadap situasi maupun keadaan, serta berfokus pada deskripsi yang bersifat alamiah. Pengumpulan data atau penjarangan fenomena dilakukan pada kondisi yang wajar, yang dikenal sebagai pengambilan data secara alami dan natural. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan realitas secara mendalam dan holistik sesuai dengan kondisi lapangan. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih autentik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung di lokasi penelitian.

Berdasarkan temuan di lapangan, profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Madrasah Tsanawiyah dapat digambarkan melalui beberapa kompetensi. Pertama, kompetensi pedagogik yang mencakup kemampuan guru dalam menyusun RPP, silabus, Prota, dan Promes, kemampuan berimprovisasi dalam metode pembelajaran, serta kemampuan menilai hasil belajar siswa melalui penilaian berbasis kelas. Kompetensi ini menunjukkan sejauh mana guru mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran secara efektif. Kedua, kompetensi kepribadian yang terlihat dari penanaman sikap disiplin diri (self discipline) dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang mencerminkan keteladanan guru di lingkungan sekolah. Ketiga, kompetensi sosial yang tercermin dari kemampuan menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah, rekan sejawat, orang tua siswa, serta keterlibatan dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara sekolah dan lingkungan. Keempat, kompetensi profesional yang ditunjukkan melalui penguasaan bidang studi, yang terlihat dari latar belakang pendidikan guru yang sesuai kualifikasi akademik, kesesuaian antara bidang keahlian dengan mata pelajaran yang diajarkan, serta kemampuan memahami peserta didik secara mendalam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru PAI di Madrasah Tsanawiyah telah melaksanakan peran profesionalismenya dengan baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pembelajaran yang sudah berjalan sesuai dengan standar kompetensi guru yang berlaku. Namun demikian, kompetensi tersebut masih perlu terus ditingkatkan melalui pelatihan, pengembangan diri, serta evaluasi berkelanjutan agar kualitas pembelajaran semakin optimal. Dengan demikian, diharapkan kualitas lulusan atau output siswa dapat menjadi lebih baik lagi dan mampu bersaing sesuai tuntutan zaman.

Kata Kunci Profesionalitas Guru, Prestasi Belajar Siswa

Abstract

In this study, the researcher used a qualitative method with a naturalistic approach, which emphasizes that the research is conducted naturally, as it is, under normal conditions without any manipulation of situations or circumstances, and focuses on natural description. Data collection or phenomenon gathering was carried out in natural and appropriate conditions, known as natural data collection. This approach was chosen because it is able to describe reality in a deep and holistic manner according to field conditions. In addition, this method allows the researcher to obtain more authentic data through direct observation, interviews, and documentation at the research site.

Based on field findings, the professionalism of Islamic Religious Education (PAI) teachers at the Madrasah Tsanawiyah level can be described through several competencies. First, pedagogical competence, which includes teachers' ability to prepare lesson plans (RPP), syllabus, annual programs (Prota), and semester programs (Promes), the ability to improvise in teaching methods, and the ability to assess student learning outcomes through classroom-based assessment. This competence shows the extent to which teachers are able to design and implement effective learning. Second, personality competence is reflected in the cultivation of self-discipline and responsibility in carrying out duties, which demonstrates the teacher's exemplary character in the school environment. Third, social competence is reflected in the ability to establish good communication with the principal, colleagues, parents of students, as well as involvement in social and community activities, thereby creating harmonious relationships between the school and its environment. Fourth, professional competence is shown through mastery of subject matter, as indicated by teachers' academic qualifications, the relevance of their educational background to the subjects taught, and their ability to understand students in depth.

The results of the study indicate that PAI teachers at the Madrasah Tsanawiyah have carried out their professional roles well. This is evident from the implementation of learning activities that are in accordance with established teacher competency standards. However, these competencies still need to be continuously improved through training, self-development, and ongoing evaluation in order to optimize the quality of learning. In this way, it is expected that the quality of graduates or student outcomes will further improve and be able to compete in accordance with the demands of the times.

Keywords: Teacher Professionalism, Student Learning Achievement

PENDAHULUAN

Manusia diciptakan Allah Swt lahir dengan membawa fitrah. Adanya sifat fitrah tersebut dapat tersalurkan dengan baik dalam proses kehidupan manusia apabila terdapat suatu arahan atau bimbingan. Manusia adalah makhluk yang terus-menerus mendambakan kesempurnaan karena ia berusaha untuk tumbuh dan berkembang untuk mencapainya baik secara fisik maupun spiritual. Dampak lingkungan yang selalu berubah pada kehidupan tidak dapat diceraikan darinya. Bangsa Indonesia membutuhkan generasi masyarakat yang berkualitas dan kompeten di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengetahuan dan praktik ajaran agama yang baik dan tepat dalam rangka menghadapi pesatnya laju perkembangan zaman ini. (Niam et al., 2022)

Menurut George F. Kneller (1967: 63), Pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemauan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan ketrampilan dari generasi ke generasi, yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga-lembaga lain. Pendidikan merupakan suatu usaha sadar manusia untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun non formal dalam proses transformasi sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas. (Warisno, 2021)

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-

kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. (Rohman & Hidayah, 2022) Upaya meningkatkan kualitas SDM ini telah banyak dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan termasuk Sekolah yang sejak lama mempunyai andil yang besar dalam melahirkan para pendiri/ pejuang tanah air, kelompok Islam (santri) bahkan tokoh-tokoh Islam yang ada sekarang.

Aspek sumber daya manusia (SDM) atau ketenangan dalam madrasah adalah pelaku dan penggerak semua unsur kegiatan di madrasah. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah meliputi tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan nonguru yang meliputi pegawai administrasi (tatausaha), laboran, pustakawan, teknisi dan pembantu pelaksana (tanaga kebersihan).(Warisno, 2018)

Guru merupakan agen pembelajaran yang penting posisinya dalam berjalannya sebuah proses pendidikan. Dengan memperhatikan kualitas SDM guru di Sekolah, maka diharapkan penyelenggaraan pendidikan di Sekolah dapat tercapai sesuai dengan Tujuan pendidikan Nasional. Keberadaan guru yang bermutu sangat diperlukan dalam dunia pendidikan. guru yang bermutu adalah yang memiliki kualifikasi tingkat sarjana, memiliki kompetensi akademik sesuai bidangnya dan memiliki lisensi atau sertifikat dari Negara. (Putri et al., 2022)

Secara alami kita dapat menyimpulkan dari sini bahwa guru memainkan peran strategis yang penting dalam memastikan bahwa sumber daya manusia lulusan yang berkualitas dihasilkan. Intinya, masalah layanan terkait dengan masalah kualitas. Setiap sekolah membutuhkan pelayanan prima untuk membuat siswa merasa seperti di rumah sendiri dan memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar berjalan semulus mungkin.(Niam et al., 2022) Atas dasar ini maka sebagai lembaga pendidikan Islam yang akan mencetak lulusan pendidikan yang ber IMTAQ dan berkualitas, maka Sekolah harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan karyawan Sekolah. Dimana keduanya adalah faktor penting dalam menentukan berjalannya roda pendidikan serta dalam menghasilkan lulusan pendidikan yang mampu berfikir strategis dan berwawasan masa depan dengan adanya keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK.

Dengan demikian, dalam lingkungan sekolah, respons terhadap perkembangan era globalisasi dan pembangunan nasional dilakukan melalui berbagai upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya guru dan tenaga kependidikan. Peningkatan kualitas tersebut menjadi fokus utama dalam rangka memperbaiki mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Hal ini dilakukan agar proses pendidikan dapat berjalan lebih efektif, profesional, dan sesuai dengan tuntutan zaman yang terus berkembang.

Upaya peningkatan kualitas SDM tersebut tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi akademik, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan

pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Dengan adanya peningkatan tersebut, diharapkan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan mampu memberikan pelayanan pendidikan yang optimal, inovatif, serta mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan bermakna bagi peserta didik.

Selanjutnya, peningkatan kualitas SDM di sekolah juga diarahkan untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional, yaitu membentuk peserta didik yang beriman, berilmu, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, sekolah dituntut untuk terus melakukan pembinaan, pelatihan, dan evaluasi secara berkesinambungan terhadap seluruh tenaga pendidik dan karyawan.

Sehingga, tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik, terutama dalam mempersiapkan generasi penerus bangsa yang berkualitas, berdaya saing tinggi, serta mampu menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Dalam konteks ini, peran sekolah menjadi sangat penting sebagai wadah pembentukan karakter dan pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai strategi yang diterapkan dalam meningkatkan mutu SDM, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses tersebut di lingkungan madrasah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono, (Sugiyono, 2017) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara mendalam dan menyeluruh sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Sejalan dengan itu, Lexy J. Moleong (Moleong, 2017) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha menggali data secara mendalam terkait upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah.

Selain itu, menurut Suharsimi Arikunto, metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang akurat dan sesuai dengan fokus penelitian. (Arikunto, 2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Keadaan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Tsanawiyah

a. Keadaan guru dan karyawan

Keadaan guru dan karyawan di Madrasah Tsanawiyah sudah cukup baik. Guru di sekolah ini telah menggunakan silabus serta rencana pembelajaran dalam kegiatan mengajar, sedangkan karyawan telah melaksanakan tugas sesuai dengan job description masing-masing. Secara umum, pelaksanaan tugas sudah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di madrasah.

Namun demikian, kedisiplinan dalam bekerja masih perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar guru dan karyawan memiliki pekerjaan sampingan sebagai petani atau berwirausaha tani. Akibatnya, pada musim tanam dan panen, beberapa guru maupun karyawan sering izin tidak masuk mengajar atau bekerja di sekolah. Kondisi ini berdampak pada terganggunya kelancaran proses belajar-mengajar di madrasah.

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru, madrasah lebih menekankan pada hasil akhir dibandingkan nilai administrasi semata. Penilaian tersebut terlihat dari perubahan sikap dan akhlak peserta didik sebagai output pendidikan. Selain itu, evaluasi juga dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran di kelas.

Untuk mengukur profesionalitas guru, pihak madrasah melakukan observasi dan komunikasi langsung terkait proses pembelajaran yang berlangsung. Fokus utama penilaian diarahkan pada perkembangan peserta didik sebagai indikator keberhasilan pembelajaran.

Guru dan karyawan di madrasah ini masih memerlukan pembinaan secara berkelanjutan agar kompetensi dan kedisiplinannya semakin meningkat. Pembinaan tersebut penting untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Peran guru sebagai pendidik tidak hanya sebatas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membimbing peserta didik dalam aspek jasmani dan rohani. Guru diharapkan mampu membentuk karakter siswa yang berakhlak mulia serta memiliki keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK.

Dengan demikian, Madrasah Tsanawiyah lebih menekankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan, bukan sekadar lembaga pengajaran, karena orientasinya adalah pembentukan karakter dan kualitas peserta didik secara menyeluruh.

b. Prosedur pengangkatan guru dan karyawan

Prosedur pengangkatan guru dan karyawan di Madrasah Tsanawiyah diutamakan pada individu yang memiliki kedekatan dengan yayasan serta kesediaan untuk bekerja dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, secara administratif tetap dilakukan melalui mekanisme formal berupa pengajuan surat lamaran.

Proses seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian bidang keahlian dengan kebutuhan sekolah. Selain itu, kemampuan dan kesiapan kerja menjadi faktor utama dalam penerimaan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Kewenangan pengangkatan sepenuhnya berada pada pihak yayasan berdasarkan hasil rapat pimpinan. Pengangkatan juga mempertimbangkan masa pengabdian, terutama bagi guru atau karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun dan menunjukkan kinerja yang baik.

Selain itu, dilakukan rotasi pekerjaan secara berkala agar karyawan memiliki kemampuan yang merata dalam menjalankan tugas. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan fleksibilitas tenaga kependidikan di madrasah.

c. Kesejahteraan guru dan karyawan

Sebagai madrasah swasta, tingkat kesejahteraan guru dan karyawan masih tergolong terbatas. Hal ini sudah disampaikan sejak awal kepada calon tenaga pendidik yang melamar di madrasah tersebut sebagai bentuk transparansi.

Pendanaan untuk kesejahteraan guru dan karyawan berasal dari yayasan serta bantuan pemerintah seperti BKG dan BGK. Selain itu, sumber dana juga diperoleh dari kontribusi operasional madrasah.

Honorarium guru disesuaikan dengan jumlah jam mengajar, tingkat kehadiran, serta beban kerja masing-masing tenaga pendidik. Dengan sistem ini, pendapatan guru dan karyawan bersifat variatif sesuai kontribusi kerja.

Meskipun terdapat keterbatasan dana, pihak madrasah tetap berupaya memberikan kesejahteraan sesuai kemampuan yang dimiliki agar proses pendidikan tetap berjalan dengan baik.

2. Upaya peningkatan kualitas SDM guru di Madrasah Tsanawiyah

a. Peran kepala sekolah

1) Kerja sama dengan lembaga lain

Madrasah menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga birokrasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kerja sama ini penting karena madrasah masih berstatus swasta sehingga membutuhkan dukungan eksternal.

Kerja sama tersebut juga bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap mutu pendidikan di madrasah.

2) Penataran, seminar, dan pelatihan

Guru diikutsertakan dalam kegiatan penataran, seminar, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Setelah mengikuti pelatihan, guru mulai menerapkan perangkat pembelajaran seperti silabus dan RPP secara lebih sistematis. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas dalam proses pembelajaran.

3) Studi banding

Kegiatan studi banding dilakukan untuk menambah wawasan guru mengenai pengelolaan pendidikan di lembaga lain. Kegiatan ini mendorong peningkatan inovasi dalam proses pembelajaran.

Selain itu, studi banding juga menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengembangkan madrasah agar lebih maju.

4) Pertemuan guru mata pelajaran

Pertemuan guru mata pelajaran sejenis dilakukan untuk membahas permasalahan pembelajaran serta mencari solusi bersama. Kegiatan ini memperkuat kerja sama antar guru.

Forum ini juga menjadi wadah berbagi pengalaman dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran.

5) Supervisi dan pembinaan

Kepala madrasah melakukan supervisi secara berkala terhadap kinerja guru. Supervisi ini bertujuan untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai standar.

Hasil supervisi digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan.

b. Peran guru

Guru juga berperan aktif dalam meningkatkan kualitas diri melalui kegiatan MGMP, diskusi antar guru, serta pengembangan diri melalui membaca dan belajar mandiri.

Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional agar guru mampu mengembangkan proses pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif.

3. Upaya peningkatan kualitas SDM karyawan

Peningkatan kualitas karyawan dilakukan melalui pembinaan langsung oleh kepala madrasah. Pembinaan dilakukan secara rutin melalui pertemuan bulanan untuk mengevaluasi kinerja dan memberikan arahan.

Selain itu, kegiatan keagamaan dan karyawan fungsional juga dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kebersamaan antar karyawan.

Namun, keterbatasan dana berdampak pada tingkat kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan moral kerja dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM di Madrasah Tsanawiyah sudah cukup baik, namun masih perlu peningkatan terutama pada aspek kedisiplinan dan kesejahteraan tenaga pendidik maupun kependidikan.

Kondisi guru dan karyawan yang masih memiliki pekerjaan sampingan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Hal ini sejalan dengan teori bahwa faktor ekonomi dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi pendidikan.

Upaya peningkatan kualitas SDM yang dilakukan oleh kepala madrasah seperti pelatihan, supervisi, studi banding, dan MGMP sudah sesuai dengan prinsip pengembangan profesional guru. Program tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Namun demikian, efektivitas program tersebut masih perlu ditingkatkan dengan pembinaan yang lebih intensif dan berkelanjutan. Hal ini penting agar peningkatan kualitas tidak hanya bersifat sementara, tetapi menjadi budaya kerja di madrasah.

Selain itu, teori menyebutkan bahwa kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh moral kerja dan kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM di madrasah harus dilakukan secara terpadu antara peningkatan kompetensi, kedisiplinan, kesejahteraan, dan pembinaan yang berkesinambungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Tsanawiyah dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM guru dan karyawan secara umum sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan pada beberapa aspek penting.

Pertama, kondisi guru dan karyawan menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas sudah berjalan sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti penggunaan silabus, RPP, serta pelaksanaan tugas karyawan sesuai job description. Namun, tingkat kedisiplinan masih menjadi kendala karena adanya pekerjaan sampingan yang menyebabkan sebagian guru dan karyawan tidak selalu hadir secara penuh di sekolah. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran.

Kedua, prosedur pengangkatan guru dan karyawan di madrasah telah dilakukan melalui mekanisme yayasan dengan mempertimbangkan kesiapan kerja, kompetensi, serta masa pengabdian. Meskipun demikian, sistem rekrutmen masih cenderung mempertimbangkan kedekatan dengan yayasan, sehingga perlu adanya peningkatan sistem seleksi yang lebih profesional agar memperoleh tenaga pendidik yang lebih berkualitas.

Ketiga, kesejahteraan guru dan karyawan masih tergolong rendah karena keterbatasan dana madrasah sebagai lembaga swasta. Meskipun sudah ada bantuan dari pemerintah dan yayasan, namun jumlah honorarium masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan hidup, sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagian tenaga pendidik dan kependidikan.

Keempat, upaya peningkatan kualitas SDM guru telah dilakukan melalui berbagai program, seperti kerja sama dengan lembaga lain, pelatihan, seminar, studi banding, MGMP, supervisi kepala sekolah, serta pembinaan berkelanjutan. Upaya tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru, terutama dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang lebih sistematis.

Kelima, upaya peningkatan kualitas karyawan juga dilakukan melalui pembinaan rutin, evaluasi kerja, serta kegiatan keagamaan dan kebersamaan. Namun, peningkatan disiplin dan tanggung jawab kerja masih perlu terus diperkuat agar kinerja karyawan lebih optimal.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Nurul Qur'an telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas SDM, baik guru maupun karyawan. Akan tetapi, upaya tersebut masih perlu ditingkatkan secara berkelanjutan melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan kesejahteraan, serta sistem pembinaan yang lebih terstruktur agar tujuan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, berakhlak, dan berdaya saing dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cip).
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bumi AKsar).
- Niam, M. M., Linda, R., & Tamyiz. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA. *UNISAN JOURNAL*, 01(03), 191–199. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Putri, N. E., Warisno, A., Mujiyatun, & Hartati, S. (2022). PERAN SUPERVISI PENGAWAS MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI. *UNISAN JOURNAL*, 01(04), 83–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal An- Nur : Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(0), 201–218.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*.
- Warisno, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan. *Ri'ayah*, 3(02), 99–113. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*, 1(01), 1–8. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1>