

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**REVITALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU MADRASAH TSANAWIYAH AL MA'ARIF JEMAJA
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS KEPULAUAN RIAU**

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan Islam (M.Pd) Pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



OLEH :

MADANIYAH
NIM : 22390625345

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN 2024-2025**



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama
Nomor Induk Mahasiswa
Gelar Akademik
Judul

: MADANIYAH
: 22390625345
: M.Pd. (Magister Pendidikan)
: REVITALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
MADRASAH TSANWIYAH AL- MA'ARIF JEMAJA
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS KEPULAUAN RIAU

Tim Penguji:

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd
Penguji I/Ketua

Dr. Muhammad Fitriyadi, MA.
Penguji II/Sekretaris

Prof. Dr. Muhammad Syaifuddin, M.Ag
Penguji III

Dr. Syafaruddin, M.Pd.
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

25/09/2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Afriza, M.Pd
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
Madaniyah

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Uin Suska Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara :

Nama	:	Madaniyah
NIM	:	22390625345
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul	:	Pelaksanaan Program Revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 30 Juni 2025
Pembimbing I



Dr. Afriza, M.Pd
NIP. 19700514 199803 2 006



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dr. Agustiar, M.Ag
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara

Madaniyah

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Uin Suska Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara :

Nama	:	Madaniyah
NIM	:	22390625345
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul	:	Pelaksanaan Program Revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 30 Juni 2025
Pembimbing II


Dr. Agustiar, M.Ag
NIP. 19710805 199803 1 004

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGESAHAN PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku penguji Seminar Hasil Tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau”** yang ditulis oleh:

Nama : Madaniyah
NIM : 22390625345
Tempat/Tgl. Lahir : Dumai, 12 November 1985
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan untuk sidang munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal : 22 September 2025

Penguji I

Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag
NIP. 197407041998031001

Penguji II

Dr. Drs. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 196412311990031045

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd
NIP. 197604082001121002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MADANIYAH
NIM : 22390625345
Tempat/Tgl. Lahir : Dumai, 12 November 1985
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul “Revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas Magister pendidikan pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh data atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri, atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tarempa, 22 September 2025
Yang Membuat Pernyataan



Madaniyah
NIM: 22390625345

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Trasliteration), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	”
ث	T	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
ك	K	ك	K
د	D	ل	L
ذ	D	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z		W
س	S		H
ش	S	ء	”
ص	S	ي	Y
ض	D		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *Kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u” sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) Panjang = A	misalnya	لاق	menjadi	qala
Vokal (i) panjang = I	misalnya	لِ	menjadi	qila
Vokal (u) panjang = U	misalnya	لُ	menjadi	duna

Khusus bacaan ya” nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya” nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya” setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay” perhatikan contoh berikut :

Diftong (aw) =	-	misalnya	لُ	menjadi	qawlu
Diftong (ay) =	-ي	misalnya	رِج	menjadi	khayrun

C. Ta” marbuthah (ة)

Ta’ *marbuthah* ditransliterasikan dengan “t” jika tidak berada di tengah kalimat, tetapi apabila Ta” *marbuthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditrasliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya قَس رِدْوَلَل قَل اس رَلَا - menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditrasliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya قَوْلَا قَوْحَرُ menjadi *fi rahmatillah*

D. Kata sandang dan Lafdh al- Jalalah

Kata sandang berupa “al” (ل) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalah yang berada di tengah- tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh- contoh berikut ini :

- Al-Imam al-Bukhariy mengatakan ...
- Al-Bukhariy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
- Masya” Allah kana wa ma lam yasya” lam yakun



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

MADANIYAH,2025 : Revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ma'arif Jemaja, Kabupaten Kepulauan Anambas, Provinsi Kepulauan Riau. MTs Al-Ma'arif menghadapi berbagai tantangan, termasuk penurunan jumlah siswa yang signifikan dan kualitas pengajaran yang belum optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa revitalisasi MSDM dapat meningkatkan kualitas pendidikan, meskipun masih ada beberapa hambatan yang perlu diatasi. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk MTs Al-Ma'arif dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia dan pengelolaan lembaga yang lebih efektif, serta upaya diversifikasi sumber dana. Faktor utama yang menyebabkan hal ini adalah pengelolaan sumber daya manusia yang tidak maksimal, kurangnya tenaga pengajar yang berkualitas, serta terbatasnya dana dan fasilitas yang memadai. Penelitian ini mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk revitalisasi MSDM, seperti perekrutan tenaga pengajar yang lebih berkualitas, peningkatan kompetensi guru melalui program pelatihan berkelanjutan, serta penguatan pengelolaan yayasan yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi revitalisasi, baik yang berasal dari aspek internal seperti keterbatasan sumber daya dan kurangnya partisipasi masyarakat, maupun dari aspek eksternal seperti kesulitan dalam mendapatkan dana.

Kata Kunci : Revitalisasi MSDM, Mutu Pendidikan, Madrasah Tsanawiyah, Pengembangan Guru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

MADANIYAH,2025 : Revitalization of Human Resource Management in Improving the Quality of Al Ma'arif Jemaja Junior High School, Anambas Islands Regency, Riau Islands.

This study aims to examine the revitalization of Human Resource Management (HRM) in improving the quality of education at Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ma'arif Jemaja, Anambas Islands Regency, Riau Islands Province. MTs Al-Ma'arif faces various challenges, including a significant decrease in the number of students and less than optimal teaching quality. The research method used is a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that HRM revitalization can improve the quality of education, although there are still several obstacles that need to be overcome. This study provides recommendations for MTs Al-Ma'arif in improving the quality of education through strengthening human resource capacity and more effective institutional management, as well as efforts to diversify funding sources. The main factors causing this are suboptimal human resource management, lack of qualified teaching staff, and limited funds and adequate facilities. This study identifies steps that need to be taken to revitalize HRM, such as recruiting more qualified teaching staff, improving teacher competence through ongoing training programs, and strengthening more effective foundation management. In addition, this study also examines the obstacles faced in implementing revitalization, both from internal aspects such as limited resources and lack of community participation, as well as from external aspects such as difficulties in obtaining funds.

Kata Kunci : Revitalization of HR, Quality of Education, Madrasah Tsanawiyah, Teacher Development

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

مدانية، (2025): تنشيط المورد البشري لترقية جودة المدرسة الثانوية المعارف جيمايا بمنطقة
كيغولوان أنمباس بمحافظة كيغولوان رياو

يهدف هذا البحث إلى البحث عن تنشيط المورد البشري لترقية
جودة المدرسة الثانوية المعارف جيمايا بمنطقة كيغولوان أنمباس بمحافظة كيغولوان رياو.
تواجه هذه المدرسة التحديات، منها تخفيض عدد التلاميذ، وجودة التعليم غير كاملة. منهجية البحث
البحث المستخدمة وصفية نوعية. ومن أساليب جمع البيانات مقابلة وملاحظة وثيقة. فنتيجة البحث دلت
على أن تنشيط المورد البشري استطاع أن يرقى جود التعليم رغم أن هناك المعرقلات التي هناك
الاحتياج إلى إصلاحها. يوصى هذا البحث إلى هذه المدرسة لترقية جودة التعليم من خلال تقوية
قدرة المورد البشري وتنظيم المؤسسة الفعالة، وتنويع مصدر الكلفة. ومن العوامل التي تسبب عدم كمال
إدارة المورد البشري نقصان جودة المدرسين ومحدد الكلفة والتسهيلات الكافية. فهذا البحث يحدد
الخطوات اللازمة في تنشيط المورد البشري كتوظيف المدرسين المؤهلين، وترقية كفاءة المدرس بأداء
برنامج التدريب المستمر وتقوية إدارة كفاءة المؤسسة الفعالة. وهذا البحث يبحث أيضا عن المعرقلة
الموجهة حين أداء التنشيط سواء كانت المعرقلة داخلية كمثل محدد المورد البشري ونقصان مشاركة
المجتمع أم خارجية كالصعوبة على حصول الكلفة.

الكلمات الرئيسية: تنشيط المورد البشري، جود التعليم، المدرسة، الثانوية، تنمية المدرس



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." (QS. Ar-Ra'd: 11)

"Bersama kita wujudkan perubahan untuk masa depan yang lebih baik"



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul "Revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau

". Shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat-Nya kearah yang benar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada :

1. Ayahanda tercinta Alm Parmin dan Ibunda terkasih Alm Muzdalifah dan juga buat suami tercinta Iskandar, S.Pd.I yang sangat saya sayangi serta anak – anak ibu tercinta anak pertama saudara Iskandar Muda Zulkarnaen, anak ibu yang kedua saudara Muhammad Alif dan saudari Aulia Nur Hafizah. Semoga semua senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih untuk seluruh keluarga besarku atas dorongan dan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S2 ini.
2. Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Prof. Dr. H. Helmiati, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Abdul Hadi, S.Pd., M.A., Ph.D selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Sohiron, S.Pd.I., M.Pd.I selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Dr. Afriza, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. H. Agustiar, M.Ag selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi, bimbingan, saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag sebagai Penguji I dan Dr. Syafaruddin, M.Pd sebagai Penguji II pada Seminar Hasil.
7. Kepada segenap Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Kepada segenap pegawai dan civitas akademik Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
9. Kepada Bapak M. Yacub Malik selaku Pembina Yayasan Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas, serta kepada seluruh pihak sekolah yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Seluruh keluarga besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2023 Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
12. Untuk pak dosen Khairunnas, S.Sos., M.Pd terbaik, yang selama ini telah memberikan dukungan dan do'a agar penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
13. Dan semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu. Semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi amal jariyah dan mendapat pahala di sisi Allah SWT.

Dalam penulisan tesis ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Amin Ya Robbal 'Alamin.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Kepulauan Anambas, 22 September 2025

MADANIYAH

NIM.22390625354



DAFTAR ISI

	Halaman
COVER JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN PERSETUJUAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK ARAB	ix
MOTTO	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Konsep Dasar Revitalisasi.....	11
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
C. Penerapan Fungsi Manajemen dalam Revitalisasi Yayasan.....	32
D. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Yayasan.....	37
E. Pentingnya Manajemen Keuangan Dalam Mendukung Program Revitalisasi	41
F. Strategi Peningkatan Fasilitas dan Infrastruktur Yayasan	45
G. Strategi Promosi Efektif untuk Membangun Citra Positif Yayasan di Masyarakat	48
H. Mutu Pendidikan	52
I. Penelitian yang Relevan.....	69
J. Kerangka Berpikir.....	73
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	75
A. Jenis Penelitian.....	75
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	75
C. Informan Penelitian.....	75
D. Teknik Pengumpulan Data	76
E. Pengecekan Keabsahan Data.....	76
F. Teknik Analisis Data	77
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	79
B. Temuan Penelitian.....	82
C. Pembahasan.....	91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP	120
A. Kesimpulan	120
B. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA.....	122
LAMPIRAN.....	127
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	133



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Data Daftar GTK.....	81
Tabel 4. 2 Data Siswa.....	82



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	73
------------------------------------	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Revitalisasi lembaga pendidikan berakar pada teori-teori manajemen pendidikan yang mengedepankan pentingnya perbaikan dan optimalisasi seluruh komponen dalam sebuah lembaga pendidikan. Manajemen pendidikan harus meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang efektif. Dalam konteks revitalisasi, pendekatan ini diperlukan untuk memperbaiki fungsi kepemimpinan dan tata kelola yang ada, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal¹.

Keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan, sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia mencakup kebutuhan untuk meningkatkan kualitas guru dan tenaga pengajar yang kompeten. Guru yang ahli dalam bidangnya akan mampu memberikan proses pembelajaran yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah².

¹ Dwi, Rifaldi Syahputra and Nuri Aslami, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry," *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, no. 3 (2023): 51–56. H.58

² Didit Darmawan, "Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai," *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen* 4, no. 1 (2020): 58–70, <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>. h.60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keberhasilan pendidikan juga tidak terlepas dari manajemen keuangan yang baik. Sumber dana yang cukup dan pengelolaan yang efisien adalah kunci dalam mendukung operasional sekolah, termasuk meningkatkan fasilitas, membayar gaji guru, dan mendanai berbagai program pendidikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa diversifikasi sumber dana adalah penting agar lembaga pendidikan tidak terlalu bergantung pada satu sumber pendanaan ³.

Selain itu, promosi dalam dunia pendidikan juga dijelaskan oleh Kotler dan Keller. Menurut mereka, pemasaran yang baik akan membantu lembaga pendidikan membangun citra yang kuat di masyarakat dan menarik minat calon siswa serta stakeholder lainnya. Proses promosi ini mencakup pengenalan program-program unggulan, pencapaian sekolah, serta nilai-nilai yang ditawarkan kepada masyarakat, sehingga sekolah dapat lebih dikenal dan diminati.⁴

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ma'arif Jemaja memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam mencetak generasi yang berakhlak mulia, berilmu, dan berdaya saing. Misi yang diemban oleh MTs Al-Ma'arif mencakup penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, pengembangan karakter siswa, serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

³ *Ibid*

⁴ Maisah Maisah et al., "Penerapan 7p Sebagai Strategi Pemasaran Pendidikan Tinggi," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 1, no. 4 (2020): 325–33. H.425-326



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Revitalisasi lembaga pendidikan berakar pada manajemen pendidikan yang mengedepankan pentingnya perbaikan dan optimalisasi seluruh komponen dalam sebuah lembaga pendidikan. Menurut Terry, manajemen pendidikan harus meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang efektif. Dalam konteks revitalisasi, pendekatan ini diperlukan untuk memperbaiki fungsi kepemimpinan dan tata kelola yang ada, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru dan tenaga pendidik menjadi sangat penting untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Dalam hal pendidikan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menekankan pentingnya mutu pendidikan sebagai hak setiap warga negara.

Dalam hasil pra-Observasi menunjukkan bahwa di MTs Al-Ma'arif menunjukkan fenomena tantangan serius, seperti terjadinya penurunan jumlah siswa yang signifikan dan kualitas pengajaran yang belum optimal. Data menunjukkan bahwa di Kelas VII tidak ada siswa, Kelas VIII hanya terdapat 4 siswa, dan Kelas IX hanya terdapat 11 siswa. Hal ini menunjukkan adanya masalah mendasar yang perlu diatasi agar visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesenjangan mutu pendidikan di MTs Al-Ma'arif Jemaja tampak jelas ketika dibandingkan dengan standar mutu pendidikan yang ditetapkan secara nasional. Dari sisi standar isi, kurikulum yang digunakan belum sepenuhnya menyesuaikan kebutuhan lokal maupun perkembangan zaman, sehingga siswa kurang memperoleh keterampilan praktis yang relevan. Standar proses pembelajaran pun masih dominan menggunakan metode ceramah tanpa variasi strategi aktif, sehingga keterlibatan siswa rendah. Dari sisi pendidik dan tenaga kependidikan, mayoritas guru berlatar belakang non-kependidikan sehingga kompetensi pedagogiknya masih terbatas. Kondisi ini diperparah dengan keterbatasan sarana prasarana, seperti laboratorium, perpustakaan, dan ruang belajar yang belum representatif. Pada aspek pengelolaan, yayasan kurang aktif sehingga manajemen sekolah tidak berjalan efektif. Dari sisi pembiayaan, sekolah masih sangat bergantung pada dana BOS tanpa diversifikasi sumber pendanaan yang memadai. Sementara itu, standar penilaian lebih menekankan pada aspek kognitif dan belum berbasis kompetensi. Kesenjangan ini membuat visi sekolah untuk melahirkan siswa berakhlak mulia dan berdaya saing tidak tercapai, terlihat dari menurunnya jumlah siswa, mutu lulusan yang masih dianggap “biasa saja,” dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah.

Gap antara visi dan kondisi nyata di MTs Al-Ma'arif Jemaja semakin mempertegas pentingnya revitalisasi manajemen sumber daya manusia. Di satu sisi, sekolah memiliki visi untuk mencetak generasi yang berakhlak



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mulia, berilmu, dan berdaya saing. Namun, realitas menunjukkan hal yang berlawanan, di mana jumlah siswa mengalami penurunan drastis, mutu lulusan masih dianggap biasa oleh masyarakat, serta pengelolaan yayasan yang cenderung pasif. Kesenjangan ini menimbulkan ketidakselarasan antara harapan dan capaian, sehingga masyarakat mulai kehilangan kepercayaan terhadap sekolah. Fakta tersebut mengisyaratkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan pembenahan menyeluruh, terutama melalui revitalisasi manajemen sumber daya manusia yang mampu menghadirkan kualitas pendidikan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Kondisi ini di MTs Al-Ma'arif menunjukkan bahwa pengelolaan MSDM masih menghadapi berbagai tantangan. Keterbatasan dana operasional, kurangnya tenaga pendidik yang berkualitas, dan minimnya promosi menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagian besar guru di MTs Al-Ma'arif adalah sarjana non-pendidikan, sehingga metode pengajaran yang diterapkan kurang efektif. Kualitas pengajaran yang rendah ini berkontribusi pada persepsi masyarakat terhadap lembaga ini, di mana lulusan dianggap "biasa-biasa saja". Selain itu, pengurus yayasan yang kurang aktif juga menghambat inovasi dan pengelolaan yang efektif.

Dalam menghadapi tantangan ini, revitalisasi MSDM dan Program-program revitalisasi yang telah dilaksanakan di MTs Al-Ma'arif, seperti rekrutmen tenaga pendidik berkualitas, pengaktifan kembali pengurus yayasan, diversifikasi sumber pendanaan yang menunjukkan upaya serius

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk memperbaiki mutu pendidikan. Namun, langkah-langkah ini perlu diiringi dengan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan mutu proses belajar-mengajar. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan belajar yang kondusif dan menarik bagi siswa, sehingga dapat meningkatkan minat masyarakat untuk menyekolahkan anak-anak mereka di MTs Al-Ma'arif Jemaja.

Oleh karena itu, peneliti tertarik mengambil judul "**Revitalisasi MSDM dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau**"

Judul ini dipilih karena relevansi dan urgensinya dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di MTs Al-Ma'arif, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia, dan kualitas pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji langkah-langkah revitalisasi yang dapat diterapkan guna memperbaiki mutu sekolah secara keseluruhan dan menarik minat masyarakat untuk kembali mempercayakan pendidikan anak-anak mereka kepada MTs Al-Ma'arif.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Penurunan jumlah siswa yang signifikan sehingga menunjukkan menurunnya minat dan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kompetensi guru masih belum sesuai, karena sebagian besar berlatar belakang non-kependidikan dan kurang menguasai metode pembelajaran yang efektif.
- c. Kurikulum dan proses pembelajaran belum optimal, masih dominan ceramah, tidak sesuai kebutuhan lokal, dan kurang menumbuhkan keterampilan praktis.
- d. Sarana prasarana dan pendanaan terbatas, hanya bergantung pada BOS tanpa diversifikasi sumber dana yang mendukung pengembangan mutu.
- e. Pengelolaan yayasan dan manajemen sekolah kurang aktif, sehingga inovasi dan tata kelola mutu pendidikan tidak berjalan maksimal.

2. Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai upaya utama untuk meningkatkan mutu Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas, Kepulauan Riau. Kajian meliputi berbagai strategi dan program revitalisasi MSDM yang bertujuan memperbaiki kualitas tenaga pengajar serta efektivitas pengelolaan kepengurusan yayasan, seperti pelatihan guru, pencarian tenaga pengajar tambahan, dan pengaktifan kembali program Pra-Pesantren. Selain itu, penelitian juga mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses revitalisasi MSDM baik dari aspek internal maupun eksternal madrasah yang mempengaruhi keberhasilan peningkatan mutu madrasah. Dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

demikian, penelitian ini tidak hanya menyoroti upaya peningkatan kualitas SDM tetapi juga hambatan-hambatan yang perlu diatasi agar revitalisasi dapat berjalan efektif dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan di madrasah tersebut.

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja ?
- b. Apa saja kendala revitalisasi MSDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Ma'arif Jemaja ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui bagaimana revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja.
- b. Mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam proses revitalisasi MSDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Ma'arif Jemaja..

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen pendidikan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terutama dalam hal peningkatan efektivitas kepemimpinan dan tata kelola yayasan pendidikan untuk mengoptimalkan pengelolaan kurikulum dan program unggulan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengelolaan infrastruktur dan pengembangan fasilitas pendidikan yang kondusif, serta memperkaya literatur terkait strategi peningkatan kualitas lembaga pendidikan di wilayah terpencil, yang dapat dijadikan referensi bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen pendidikan di masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Madrasah

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi madrasah dengan menyediakan rekomendasi yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan tata kelola yayasan. Dengan penerapan hasil penelitian, madrasah diharapkan mampu mengoptimalkan pengelolaan kurikulum dan program unggulan secara lebih terstruktur dan efisien. Selain itu, penelitian ini juga membantu madrasah dalam mengelola infrastruktur serta fasilitas pendidikan agar lingkungan belajar menjadi lebih kondusif, sehingga mendukung peningkatan kualitas pendidikan terutama di wilayah terpencil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini berfungsi sebagai sumber data empiris yang dapat memperkaya kajian ilmiah mengenai manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks yayasan dan madrasah. Penelitian ini juga membuka peluang untuk pengembangan studi lanjutan dengan pendekatan serupa atau modifikasi sesuai kebutuhan riset masa depan. Selain itu, hasil penelitian dapat mendorong kolaborasi antarpeneliti maupun institusi terkait guna memperkuat pemahaman tentang strategi peningkatan mutu lembaga pendidikan di daerah terpencil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Revitalisasi

1. Pengertian Revitalisasi

Revitalisasi, istilah yang berakar dari kata "vital", yang berarti sesuatu yang sangat penting atau bernilai esensial, mengacu pada proses menghidupkan kembali program, kegiatan, atau area yang telah mengalami penurunan atau stagnasi. Menurut Mattulada, revitalisasi bertujuan untuk memulihkan dan melestarikan tradisi, dengan menekankan upaya untuk mengembalikan aspek-aspek tertentu dari budaya, lingkungan, atau komunitas menjadi vital dan relevan kembali. Konsep ini diterapkan secara luas dalam berbagai konteks, termasuk revitalisasi sistem pendidikan, wilayah terabaikan, dan kearifan lokal yang mungkin telah terabaikan atau berkurang seiring waktu. Tujuannya adalah untuk meremajakan sektor-sektor ini, memastikan mereka mendapatkan kembali signifikansinya dan terus melayani masyarakat secara efektif. Definisi revitalisasi dapat bervariasi di berbagai disiplin ilmu, tetapi umumnya berfokus pada revitalisasi area yang terkuras atau menurun untuk meningkatkan kualitas lingkungan, mendorong pembangunan ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan penduduk. Pada akhirnya, revitalisasi bertujuan untuk mendorong pertumbuhan berkelanjutan dengan memulihkan hal-hal yang vital bagi identitas dan kesejahteraan suatu komunitas atau lingkungan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



a. Teori Revitalisasi Menurut Para Ahli

Berikut pendapat para ahli tentang revitalisasi:

1) Menurut Gouillart & Kelly

Dalam upaya untuk mendorong pertumbuhan, revitalisasi mengaitkan organisasi dengan lingkungannya. Ini termasuk perubahan seperti Quantum Leap, atau lompatan besar, yang langsung menuju sasaran yang berbeda dengan kondisi awal organisasi ⁵.

2) Menurut Danisworo

Upaya untuk menghidupkan kembali suatu wilayah atau bagian kota yang dulunya makmur, tetapi sekarang mengalami degradasi atau kehancuran dikenal sebagai revitalisasi. Revitalisasi sebuah wilayah melibatkan perbaikan fisik, ekonomi, dan sosial. Metode revitalisasi harus mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi lingkungan (sejarah, arti, keunikan, dan citra lokasi).⁶.

3) Menurut pendapat Sri-Edi Swasono

Revitalisasi berarti menciptakan sesuatu yang baru dan hidup kembali. Revitalisasi melibatkan peningkatan hal-hal seperti lahan, pekerjaan, keuangan, keterampilan, dan bisnis, serta bangunan dan jalan. Tujuannya adalah untuk membantu masyarakat tumbuh dan berubah

⁵ Defy Dwisetyawati et al., "Apresiasi Seni Dan Budaya Melalui Gebyak Estungkara Budayah Sebagai Revitalisasi Kesenian Topeng Jabung Malang," *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan* 8, no. 2 (2024): 1753–61.

⁶ Muhammad Rizky Gunawan and others, "Persepsi Pedagang Terhadap Revitalisasi Pasar Tradisional Serta Dampaknya Pada Kinerja Usaha (Studi Empiris Pada Pasar Lambaro Aceh Besar)" (UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2023).



sehingga mereka dapat menangani masalah dan kebutuhan baru dengan lebih baik ⁷.

Berdasarkan Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa revitalisasi adalah proses menghidupkan kembali atau menggiatkan sesuatu yang mengalami penurunan atau stagnasi agar kembali berfungsi secara optimal dan relevan dengan kebutuhan masa kini. Revitalisasi melibatkan berbagai aspek, seperti fisik, ekonomi, sosial, dan lingkungan, serta memanfaatkan potensi lokal untuk menghidupkan kembali suatu kawasan, tradisi, atau program. Proses ini bukan hanya perbaikan bertahap, tetapi dapat mencakup lompatan besar yang membawa perubahan signifikan dari kondisi awal, dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup dan keberlanjutan lingkungan maupun masyarakat yang terlibat.

2. Revitalisasi Lembaga Pendidikan

Revitalisasi pendidikan agama Islam di rumah, masyarakat, sekolah, dan universitas bertujuan untuk memulihkan kekayaan tradisi masa keemasannya. Dengan merangkul dan memelihara akar sejarah ini, kita dapat membangun masa depan yang lebih cerah bagi umat Islam di seluruh dunia. Fokus baru ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman, mendorong pertumbuhan spiritual, dan mengadaptasi ajaran abadi ke dalam konteks kontemporer, memastikan bahwa ilmu pengetahuan Islam terus berkembang dan menginspirasi generasi mendatang.

Revitalisasi lembaga pendidikan, terutama dalam konteks yayasan di wilayah kepulauan, merujuk pada upaya untuk memperbaharui dan meningkatkan kualitas serta relevansi pendidikan yang ditawarkan. Menurut Raharja et al. Raharja

⁷ Agi Dahtiar, Nadia Amelia Hapsah, and Tina Aurelia, "Revitalisasi Dan Pengoptimalan Pemberdayaan Masyarakat Dengan Menggali Potensi Hasil Pertanian Dan UMKM Di Desa Ibun.," *Sadeli: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4, no. 2 (2024): 9–22.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan secara profesional.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

revitalisasi dalam pendidikan mencakup penguatan nilai-nilai lokal dan integrasi kearifan lokal dalam kurikulum, yang sangat penting untuk menjaga identitas budaya di tengah arus globalisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa revitalisasi nilai-nilai kearifan lokal dalam pendidikan dapat membantu mengatasi berbagai permasalahan global yang dihadapi masyarakat saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa revitalisasi bukan hanya sekadar pembaruan, tetapi juga penguatan identitas dan relevansi pendidikan dalam konteks lokal⁸.

Tujuan utama dari revitalisasi lembaga pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, relevansi, dan partisipasi masyarakat. Menurut Nawawi, pengembangan pendidikan berbasis pesantren di Madrasah Aliyah Unggulan menunjukkan bahwa strategi pengembangan yang komprehensif dapat meningkatkan kualitas pendidikan⁹. Selain itu, Heryanto dan Deden Heryanto & Deden menekankan pentingnya pemberdayaan masyarakat dalam penguatan kelembagaan pendidikan, yang berkontribusi pada peningkatan partisipasi masyarakat dalam pendidikan. Revitalisasi pendidikan berperan vital dalam membina keterlibatan masyarakat yang lebih kuat, mendorong inklusivitas bagi semua pelajar, memastikan relevansi dengan kebutuhan dunia nyata, dan mendukung pengembangan holistik yang memelihara pikiran dan karakter¹⁰.

Revitalisasi pendidikan sangat penting untuk mengatasi tantangan era digital, terutama di wilayah 3T, wilayah terdampak tsunami, wilayah tersier, dan

⁸ Anisa Dewi Raharja, Meri Selvia, and Cecep Hilman, "Revitalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Pendidikan Yang Relevan Dalam Mengatasi Permasalahan Global," *Jurnal Inovasi Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (Jiepp)*, 2022, <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i2.215>.

⁹ Muhammad Latif Nawawi, "Pengembangan Madrasah Unggul Berbasis Pesantren Di MA Unggulan Darul Ulum Jombang," *Taujih Jurnal Pendidikan Islam*, 2022, <https://doi.org/10.53649/taujih.v4i1.103>.

¹⁰ Yanto Heryanto and Deden Deden, "Penyuluhan Terhadap Aparatur Desa Dalam Penguatan Kelembagaan Bidang Pendidikan Dan Pertanian Desa Cirebon Girang," *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2021, <https://doi.org/10.36418/comserva.v1i5.26>.



wilayah suku. Proses ini melibatkan pembaruan kurikulum agar mencakup literasi digital dan metode pengajaran inovatif, sehingga mempersiapkan siswa menghadapi tuntutan modern. Selain itu, hal ini memerlukan peningkatan keterampilan guru melalui pengembangan profesional berkelanjutan untuk memastikan pembelajaran yang efektif. Melibatkan semua pemangku kepentingan komunitas, pendidik, dan lembaga sangat penting untuk mendorong lingkungan kolaboratif yang mendorong pembelajaran inklusif. Bersama-sama, upaya ini akan membangun sistem pendidikan yang tangguh dan berwawasan ke depan yang mampu memberdayakan setiap peserta didik dan menjembatani kesenjangan yang ada.¹¹

3. Revitalisasi Yayasan Pendidikan

Revitalisasi manajemen meningkatkan kualitas pendidikan dengan mendorong sistem yang efisien, responsif, dan adaptif yang secara efektif memenuhi beragam kebutuhan siswa, mempromosikan inovasi, mendorong perbaikan berkelanjutan, dan memastikan pembangunan berkelanjutan dalam lembaga pendidikan untuk keberhasilan jangka panjang. Lie et al. (2021) menekankan pentingnya penerapan manajemen mutu terpadu di lembaga pendidikan tinggi, yang bertujuan untuk fokus pada perbaikan berkelanjutan dan penjaminan mutu layanan pendidikan. Hal ini diperlukan untuk menjamin bahwa lembaga pendidikan mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitasnya dalam menghadapi persaingan dan tantangan di sektor pendidikan.

¹¹ Alexandria Sarah Vania et al., "Revitalisasi Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas Di Daerah Terdepan, Terluar, Dan Tertinggal (3t) Pada Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Basicedu*, 2021, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1587>.

Selain itu, Nurdin dan Aedi mengemukakan bahwa kepemimpinan inovatif dalam manajemen kelembagaan pendidikan dapat mendorong perubahan positif di madrasah. Kepemimpinan yang kuat dan visioner sangat dibutuhkan untuk mengarahkan yayasan menuju pencapaian tujuan strategisnya. Dalam konteks ini, kemampuan manajerial yang baik juga harus diimbangi dengan keterampilan dalam mengelola sumber daya, baik itu sumber daya manusia, keuangan, maupun infrastruktur. Manajemen yang efektif memainkan peran penting dengan mengalokasikan dan memanfaatkan sumber daya secara strategis dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan memaksimalkan dampak positifnya terhadap pelajar dan masyarakat¹².

Ada beberapa Langkah Strategis dalam Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan yang dapat diterapkan diantaranya sebagai berikut :

a. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam proses pembelajaran, sehingga revitalisasi yayasan pendidikan harus memberi perhatian khusus pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme mereka. Muhksin menyatakan bahwa manajemen administrasi dan keuangan yang baik di lembaga pendidikan sangat berpengaruh terhadap kualitas pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendukung para tenaga pendidik, yayasan harus memiliki sistem administrasi yang mendukung mereka dalam melaksanakan tugas dengan baik. Pengelolaan keuangan yang transparan juga dapat

¹² Diding Nurdin and Nur Aedi, "Revitalisasi Manajemen Kelembagaan Pendidikan Islam Pada Tingkat Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Bandung Melalui Kepemimpinan Inovatif," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2017, <https://doi.org/10.17509/jap.v7i1.6263>.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Hassan Riau

memberikan insentif yang tepat untuk memotivasi para guru dalam meningkatkan kinerja mereka ¹³.

Widayana menekankan bahwa sertifikasi guru dan pengembangan profesional berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan. Ia menekankan bahwa pelatihan berkelanjutan membantu para pendidik meningkatkan keterampilan pedagogis mereka, beradaptasi dengan metode pengajaran baru, dan memanfaatkan teknologi secara efektif di kelas. Dengan berinvestasi dalam pengembangan guru yang berkualitas, lembaga pendidikan dapat lebih baik memenuhi beragam kebutuhan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang menarik, dan memastikan pendidikan berkualitas tinggi. Pada akhirnya, guru yang terlatih dengan baik merupakan landasan keberhasilan siswa dan keunggulan pendidikan secara keseluruhan ¹⁴.

b. Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan hal mendasar dalam merevitalisasi pendidikan dan memastikan keberhasilan siswa. Manajemen yang tepat, termasuk pemeliharaan rutin dan pemanfaatan yang efisien, berperan krusial dalam meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan. Ketika fasilitas terawat dengan baik dan digunakan secara efektif, lingkungan belajar yang kondusif akan tercipta, yang memotivasi siswa dan mendukung guru. Sebagaimana ditekankan oleh Maylitha dkk., berinvestasi dalam infrastruktur dan menerapkan praktik manajemen yang baik merupakan langkah

¹³ Ali Muhksin, "Manajemen Administrasi Dan Keuangan: Memanajemen Lembaga Madrasah Dan Pesantren," *Jis*, 2023, <https://doi.org/10.69698/jis.v2i2.479>.

¹⁴ Gede Widayana, "Analisis Kompetensi Guru Teknik Otomotif Di SMK Dalam Meningkatkan Kompetensi Pembelajaran Kepada Siswa," *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 2023, <https://doi.org/10.23887/jptkundiksha.v20i1.53597>.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

penting untuk meningkatkan hasil pendidikan dan membangun fondasi yang kuat bagi pembelajaran di masa depan.

Penelitian lain oleh Zahrah menyoroti bahwa pengembangan fasilitas pendukung seperti laboratorium, perpustakaan, dan ruang praktik sangat penting untuk meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. Fasilitas yang memadai dan sesuai dengan standar akan memberikan kesempatan bagi siswa untuk belajar secara praktis dan aplikatif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja. Oleh karena itu, revitalisasi yayasan pendidikan harus mencakup perencanaan strategis dalam penyediaan dan pengelolaan sarana dan prasarana yang berfokus pada peningkatan kualitas dan efisiensi ¹⁵.

c. Revitalisasi Kurikulum yang Adaptif dan Relevan

Kurikulum merupakan jantung dari proses pendidikan, dan revitalisasi kurikulum adalah langkah krusial untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan sesuai dengan perkembangan zaman. Kurikulum harus mampu menjawab tantangan yang dihadapi siswa di dunia nyata dan mempersiapkan mereka dengan keterampilan yang relevan. Menurut Islami mengemukakan bahwa pengembangan manajemen pembelajaran berbasis industri dapat meningkatkan relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan kata lain, kurikulum harus dirancang agar tidak hanya memberikan pengetahuan

¹⁵ Humairatuz Zahrah, "Strategi Perguruan Tinggi Islam Dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi Kasus Di Universitas Islam Indragiri Tembilahan Riau)," *Al-Liqo Jurnal Pendidikan Islam*, 2023, <https://doi.org/10.46963/alliqo.v8i1.1120>.

teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat diimplementasikan di dunia kerja¹⁶.

Widiasanti menekankan pentingnya penyesuaian kurikulum secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan. Kurikulum yang adaptif harus dapat mengikuti perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan industri, dan tuntutan kompetensi global. Penyesuaian ini harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk tenaga pendidik, pemerintah, dan industri, sehingga materi yang diajarkan dapat benar-benar relevan dan bermanfaat bagi masa depan siswa¹⁷.

Secara keseluruhan, revitalisasi yayasan pendidikan yang mencakup aspek manajemen, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, serta kurikulum merupakan langkah strategis yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, yayasan pendidikan dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan menghadapi tantangan di era globalisasi. Manajemen yang efisien, tenaga pendidik yang kompeten, sarana yang memadai, dan kurikulum yang relevan merupakan fondasi yang kuat untuk menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas dan mampu bersaing di kancah internasional.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi, sumber daya manusia mencakup tiga aspek penting.

Pertama, sumber daya manusia merujuk pada individu yang terlibat aktif dan

¹⁶ Fiqrul Islami, "Implementasi Pengembangan Manajemen Pembelajaran Berbasis Teaching Factory Di SMK Negeri 4 Mataram," (*Jpap*) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 2021, <https://doi.org/10.29303/jpap.v5i2.488>.

¹⁷ Irika Widiasanti et al., "Peningkatan Kompetensi Lulusan SMK Melalui Pelatihan Penjadwalan Pemeliharaan Bangunan Gedung," *Jurnal Health Sains*, 2021, <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i9.314>.



bekerja dalam suatu organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang menjadi penggerak kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Terakhir, potensi ini dipandang sebagai aset atau modal berharga, yang mencakup sumber daya berwujud seperti keterampilan dan pengetahuan, serta kualitas tidak berwujud seperti motivasi dan kreativitas. Secara kolektif, elemen-elemen ini menyoroti pentingnya manusia dalam pengembangan dan pencapaian organisasi.

Dalam bukunya yang berwawasan luas, Candra menguraikan klasifikasi sumber daya manusia ke dalam dua kategori besar: makro dan mikro. Sumber daya manusia makro mengacu pada seluruh penduduk usia produktif di suatu negara, yang mewakili potensi tenaga kerja yang tersedia untuk pembangunan ekonomi. Di sisi lain, sumber daya manusia mikro berfokus pada individu yang aktif terlibat dalam lembaga atau organisasi tertentu, seperti sekolah atau perusahaan. Dalam konteks lingkungan pendidikan, sumber daya manusia mencakup berbagai personel, terutama guru dan tenaga kependidikan lainnya yang memfasilitasi proses pembelajaran dan memastikan kelancaran operasional lembaga.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, lembaga pendidikan terdiri dari dua kelompok utama sumber daya manusia: pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik adalah tenaga ahli berkualifikasi tinggi yang bertanggung jawab untuk merancang, menyampaikan, menilai, dan meneliti kegiatan pembelajaran. Peran mereka sangat penting dalam pendidikan tinggi, di mana mereka berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan pada tingkat lanjut. Sementara itu, tenaga kependidikan bertugas mendukung fungsi administratif dan manajerial lembaga. Mereka menangani tugas-tugas terkait manajemen, administrasi, bimbingan, dan dukungan teknis, memastikan lingkungan pendidikan berjalan secara efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, penting bagi kedua kelompok sumber daya manusia untuk bekerja sama, menyelaraskan upaya mereka untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif. Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan hasil pendidikan.

Sumber daya manusia, yang terdiri dari para pendidik dan tenaga administrasi yang berdedikasi, memainkan peran krusial dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Mereka sangat memahami misi dan visi lembaga, dan bekerja keras untuk mewujudkannya dalam praktik pengajaran dan administrasi yang efektif. Mereka bertanggung jawab merancang kurikulum yang inovatif, memantau mutu pendidikan, dan memastikan standar pendidikan tetap terjaga secara konsisten.

Selain itu, mereka mengalokasikan sumber daya secara efisien, mengelola operasional sehari-hari, dan mengembangkan rencana strategis untuk mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan. Komitmen mereka yang teguh, keahlian profesional, dan upaya kolaboratif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya, kontribusi mereka memastikan kelancaran operasional lembaga, menyediakan lingkungan yang mendukung bagi mahasiswa untuk berkembang secara akademis dan spiritual.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah seni sekaligus ilmu yang berfokus pada pengembangan dan pemeliharaan hubungan positif antara organisasi dan tenaga kerjanya. Manajemen ini melibatkan pengelolaan peran, tanggung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawab, dan kesejahteraan karyawan secara cermat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Tujuan utama MSDM adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara strategis sebagai aset berharga. Hal ini dicapai melalui berbagai fungsi manajemen dan operasional, termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan. Baik didekati sebagai proses formal maupun diimplementasikan melalui kebijakan, manajemen SDM berupaya menyelaraskan upaya karyawan dengan tujuan organisasi.

Pada akhirnya, MSDM yang efektif tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan organisasi, tetapi juga pada pemenuhan potensi karyawan dan kemajuan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Chandra, manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan berbagai program untuk karyawan, di antaranya :

- a. Dengan gaya standar, evaluasi jumlah pekerja yang dibutuhkan, keterampilan dan kualifikasi mereka, dan penempatan optimal menurut deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang terperinci untuk memastikan penyelesaian tugas yang efisien dan efektif.
- b. Menentukan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip seorang pria di tempat yang benar dan seorang pria di pekerjaan yang benar.
- c. Memprediksi permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa depan
- d. Menghitung perkembangan ekonomi secara keseluruhan dan perkembangan bisnis secara khusus.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- e. Mengawasi undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- f. Mencatat kemajuan teknologi dan serikat buruh.
- g. Melakukan pendidikan, latihan, dan penilaian produktivitas karyawan.
- h. Mengatur perpindahan karyawan secara vertikal dan horizontal;
- i. Mengatur pesangon, pensiun, dan pemberhentian karyawan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, ada empat tujuan utama untuk manajemen sumber daya manusia, dengan tujuan utama berikut :

- a. Tujuan Pribadi: Ini adalah tujuan yang dikejar oleh individu dan pendidik, termasuk mereka yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan atau memenuhi kebutuhan sehari-hari dan keluarga. Misi, yang juga dikenal sebagai tujuan hidup, juga berlaku untuk pengetahuan praktis. Bahkan, dana manajemen sumber daya manusia memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk mencapai tujuan mereka.
- b. Tujuan Fungsional: Tujuan ini lebih berfokus pada bagaimana memantau kinerja staf pengajar. Hal ini dapat dicapai dengan mempertahankan dan mempromosikan guru agar dapat menjalankan tugasnya secara paling efektif sesuai tanggung jawab dan fungsinya. Misalnya, memastikan guru tidak terlambat dan mampu merancang metode pembelajaran yang efektif.
- c. Tujuan Organisasi: Mencapai kinerja dan produktivitas organisasi merupakan dua cara untuk mewujudkan tujuan organisasi.
- d. Tujuan Sosial: Tujuan ini tercermin dalam keberhasilan menciptakan masyarakat yang lebih baik dari generasi ke generasi.



4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Mulyasa mengatakan bahwa mengelola orang di tempat kerja melibatkan banyak langkah, seperti membuat rencana, mencari dan merekrut karyawan, membantu mereka belajar dan berkembang, mendorong pekerjaan yang baik, dan memeriksa kinerja mereka. Leni juga menulis tentang hal ini di jurnalnya, di mana ia membahas berbagai aspek dalam mengelola orang, seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, motivasi, dan peninjauan pekerjaan mereka.

a. Perencanaan Pengadaan SDM

Langkah krusial pertama dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah mempersiapkan karyawan melalui perencanaan strategis yang komprehensif. Perencanaan sumber daya manusia memainkan peran vital dalam meningkatkan kapabilitas organisasi dan mengamankan keunggulan kompetitif, terutama di lembaga pendidikan di mana kualitas staf secara langsung memengaruhi keberhasilan siswa. Proses ini melibatkan penilaian cermat terhadap tingkat kepegawaian saat ini dan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang, yang membutuhkan pengumpulan data akurat dan terkini tentang tuntutan kerja dan tujuan organisasi.

Melakukan analisis pekerjaan yang menyeluruh merupakan komponen penting dari perencanaan SDM; analisis ini membantu mendefinisikan peran dan tanggung jawab yang jelas, memastikan bahwa setiap posisi dipahami dengan baik dan selaras dengan tujuan lembaga. Dengan demikian, organisasi dapat merekrut jumlah personel yang tepat dan berkualifikasi untuk mengisi semua peran yang diperlukan, sehingga mengurangi risiko kekurangan atau kelebihan staf. Pendekatan proaktif ini tidak hanya memastikan efisiensi operasional tetapi juga mendukung strategi pengembangan dan retensi staf.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Veitzal Rivai, perencanaan SDM sangat penting dalam menjamin bahwa personel yang tepat tersedia pada waktu yang tepat dan di posisi yang tepat, yang pada akhirnya akan mendorong organisasi yang tangguh dan berkinerja tinggi yang mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pendidikan.

Dalam proses perencanaan sumber daya manusia, beberapa proses dilakukan, termasuk :

- 1) Menetapkan secara jelas kriteria sumber daya manusia yang dibutuhkan,
- 2) Mengumpulkan informasi dan data terkait sumber daya manusia,
- 3) Menggabungkan dan menganalisis data dan informasi yang ada,
- 4) Membuat pilihan alternatif, dan
- 5) Menginformasikan kepada karyawan rencana yang akan dilaksanakan.

Mendapatkan orang yang tepat untuk bekerja di sebuah perusahaan dapat membantu perusahaan tersebut berkembang. Namun, jika perusahaan mempekerjakan seseorang yang tidak tepat, hal itu dapat menimbulkan masalah. Terkadang, seseorang direkrut secara tidak sengaja karena keahlian atau pengalaman mereka tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Langkah pertama dalam mencari karyawan baru disebut rekrutmen. Langkah ini sangat penting karena menunjukkan keunggulan perusahaan. Jadi, rekrutmen bisa menjadi kekuatan atau kelemahan perusahaan, tergantung pada seberapa baik rekrutmen tersebut dilakukan. Itulah mengapa sangat penting untuk melakukannya dengan cermat.

Pengadaan ini mencakup rekrutmen atau upaya untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat untuk memilih kandidat terbaik. Seleksi pegawai ini dapat dilakukan melalui praktik, ujian lisan, atau tulisan.

Proses pengadaan karyawan ini termasuk:

- a. a. Peramalan permintaan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tidak melebihi permintaan aktual, sehingga menghindari kekosongan dan memastikan semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.
- b. b. Rekrutmen adalah proses mencari atau mencoba menemukan individu dari berbagai latar belakang yang memenuhi persyaratan pekerjaan suatu organisasi atau lembaga.
- c. c. Seleksi melibatkan upaya organisasi untuk merekrut individu yang memenuhi persyaratan pekerjaan. Dalam konteks ini, proses seleksi harus dilakukan secara objektif, jujur, dan cermat.
- d. d. Penempatan dan orientasi karyawan merupakan bagian dari proses seleksi. Proses penempatan calon karyawan pada posisi yang diinginkan disebut penempatan. Orientasi sendiri melibatkan pengenalan karyawan baru ke lingkungan perusahaan dan membuat mereka merasa diterima. Hal ini membantu karyawan baru membangun kepercayaan diri dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Menemukan orang yang tepat untuk membantu dan bekerja bersama kita sangatlah penting. Dalam sebuah kisah Nabi Muhammad, disebutkan bahwa ketika kita berpikir tentang mengelola berbagai hal, kita harus memilih orang-orang yang baik dan jujur untuk membantu kita.

Artinya : “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.” (H.R Bukhari)

Dalam Islam, ketika memilih pekerja, penting untuk memilih orang yang berpengetahuan luas, berpengalaman, dan mampu melakukan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dengan baik. Hal ini membantu perusahaan menjalankan tugasnya dengan baik.

Terkadang, mereka menguji kemampuan seseorang untuk pekerjaan tersebut dengan memberikan tes.

5. Pembinaan dan Pengembangan SDM

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, setiap organisasi menyadari pentingnya berinvestasi dalam pengembangan dan pembinaan karyawan. Inisiatif-inisiatif ini bukan sekadar kegiatan pelengkap; inisiatif-inisiatif ini fundamental untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, mendorong inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar. Dengan terlibat aktif dalam program pelatihan dan pengembangan, organisasi dapat memastikan tenaga kerja mereka tetap terampil, adaptif, dan termotivasi untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran sentral dalam mengorkestrasi upaya-upaya ini. Manajemen ini mencakup berbagai kegiatan, termasuk pelatihan, perencanaan karier, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja. Masing-masing komponen ini dirancang dengan tujuan utama memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan, sehingga menyelaraskan kapabilitas individu dengan tujuan organisasi. Strategi MSDM yang efektif memfasilitasi identifikasi kesenjangan keterampilan, penyusunan program pengembangan yang terarah, dan penerapan mekanisme umpan balik kinerja yang mendorong peningkatan berkelanjutan.

Di sektor pendidikan, pentingnya pelatihan dan pengembangan sangat terasa. Guru dan staf administrasi harus terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat mengikuti perkembangan metode pedagogis baru, kemajuan teknologi, dan perubahan kebutuhan siswa. Inisiatif pelatihan di bidang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan membantu meningkatkan kompetensi pedagogis guru, memungkinkan mereka memberikan pengajaran yang lebih menarik dan efektif. Upaya pengembangan organisasi memastikan sekolah dan universitas beroperasi secara efisien, beradaptasi dengan perubahan kebijakan, dan mendorong lingkungan belajar yang positif.

Lebih lanjut, pengembangan profesional di bidang pendidikan sangat penting untuk menyelaraskan pendidik dengan strategi dan tujuan institusi. Ini memastikan guru tidak hanya memiliki keahlian mata pelajaran yang diperlukan, tetapi juga mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk manajemen kelas, keterlibatan siswa, dan integrasi teknologi baru. Melalui program pengembangan yang berkelanjutan, pendidik lebih siap untuk beradaptasi dengan inovasi, menerapkan praktik terbaik, dan berkontribusi pada efektivitas institusi mereka secara keseluruhan.

Tujuan utama Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi, termasuk institusi pendidikan, adalah untuk menumbuhkan tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen yang mampu mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup penyediaan pengetahuan esensial, keterampilan praktis, dan peluang untuk kemajuan karier bagi karyawan. Inisiatif SDM berkontribusi pada peningkatan produktivitas, moral yang lebih tinggi, dan retensi karyawan yang lebih besar. Inisiatif ini juga mendukung pertumbuhan pribadi dengan mengembangkan keterampilan konseptual, kemampuan memecahkan masalah, dan kualitas kepemimpinan.

Di bidang pendidikan, program-program khusus dirancang untuk memperluas basis pengetahuan guru, meningkatkan keterampilan mengajar mereka, dan menumbuhkan karakter seperti profesionalisme, tanggung jawab, dan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseriusan. Pengembangan profesional berkelanjutan memastikan para pendidik tetap efektif dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya bermanfaat bagi siswa dan komunitas belajar yang lebih luas. Inisiatif pengembangan karakter, khususnya, bertujuan untuk menumbuhkan sifat-sifat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang penuh rasa hormat, disiplin, dan termotivasi sifat-sifat yang esensial untuk mendorong pembelajaran seumur hidup dan integritas pribadi di kalangan pendidik.

6. Promosi dan Mutasi

Promosi dalam suatu organisasi menandakan peningkatan substansial dalam status profesional seorang karyawan, yang mencakup peningkatan tanggung jawab, hak yang lebih besar, peningkatan pendapatan, dan signifikansi organisasi yang lebih besar. Kemajuan semacam itu biasanya didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan masa kerja yang ditunjukkan karyawan, yang berfungsi sebagai mekanisme strategis untuk mengakui kontribusi individu sekaligus menumbuhkan budaya meritokrasi. Proses promosi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai alat manajerial vital yang dirancang untuk membangun kepercayaan organisasi, menegaskan kemampuan karyawan, dan memotivasi keunggulan kinerja yang berkelanjutan

Dari perspektif individu, promosi memfasilitasi kesadaran diri dengan memberikan indikator nyata kepada karyawan tentang kekuatan dan area yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Pengakuan ini sering kali bertindak sebagai katalisator untuk perencanaan karier, mendorong karyawan untuk mengejar peningkatan keterampilan dan pertumbuhan profesional yang terarah. Dengan demikian, promosi berfungsi sebagai motivator sekaligus tonggak perkembangan, membimbing karyawan di sepanjang lintasan karier mereka dalam organisasi.



Organisasi sangat bergantung pada penilaian kinerja sistematis untuk menginformasikan keputusan promosi. Evaluasi ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi individu berkinerja tinggi dan memastikan bahwa peluang promosi dialokasikan secara adil dan strategis. Penilaian semacam itu juga memberikan wawasan tentang kebutuhan pelatihan, penempatan yang sesuai, dan perencanaan suksesi, sehingga mendukung praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Ketika digunakan dengan bijaksana, penilaian kinerja meningkatkan produktivitas organisasi dengan menyelaraskan aspirasi individu dengan tujuan institusi.

Dampak strategis promosi melampaui moral individu; promosi berperan penting dalam menumbuhkan budaya kinerja tinggi, antusiasme, disiplin, dan komitmen organisasi. Dengan mengakui dan menghargai keunggulan, organisasi memotivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kinerja mereka, yang pada gilirannya, berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Promosi, terutama untuk posisi tingkat menengah dan atas, seringkali bergantung pada evaluasi komprehensif terhadap faktor-faktor termasuk pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, loyalitas, kejujuran, rasa tanggung jawab, keterampilan organisasi, inisiatif, dan kreativitas. Kriteria ini memastikan bahwa individu yang dipromosikan mampu memenuhi peran yang lebih kompleks dengan akuntabilitas yang lebih tinggi.

Di berbagai bidang dan industri, promosi sangat dihargai sebagai simbol kepercayaan dan pengakuan. Promosi tidak hanya berfungsi sebagai pencapaian pribadi tetapi juga sebagai indikator nyata nilai karyawan bagi organisasi. Kebijakan promosi yang adil dan transparan sangat penting dalam menumbuhkan motivasi, disiplin, dan kinerja tinggi di antara karyawan. Kebijakan semacam itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membantu mencegah persepsi favoritisme atau bias, sehingga menumbuhkan budaya kesetaraan dan meritokrasi yang bermanfaat bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain promosi, mutasi karyawan merupakan strategi sumber daya manusia penting lainnya, yang seringkali dikaitkan dengan evaluasi kinerja. Mutasi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan staf, mencegah kelelahan, dan menumbuhkan motivasi karyawan dengan memberikan tantangan dan kesempatan belajar baru. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menekankan bahwa mutasi organisasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, memfasilitasi pengembangan karier, dan memastikan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal. Secara kolektif, praktik-praktik ini promosi dan mutasi merupakan bagian integral untuk mempertahankan tenaga kerja yang dinamis, termotivasi, dan kompeten yang selaras dengan tujuan organisasi.

7. Rekrutment Guru

Karena guru adalah ujung tombak dalam menentukan kualitas pembelajaran, pengangkatan guru merupakan salah satu langkah strategis dalam manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan. Menurut Hasibuan (2019), prinsip utama dalam rekrutmen adalah orang yang tepat di tempat yang tepat dan di pekerjaan yang tepat, yaitu menempatkan seseorang sesuai dengan bidang keahliannya agar mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka. Ini berarti bahwa proses pengangkatan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan; sebaliknya, itu harus mempertimbangkan pengalaman, kompetensi akademik, dan sifat seseorang untuk memenuhi kebutuhan lembaga.



Menurut Rivai (2018), rekrutmen tidak hanya mengisi posisi kosong, tetapi juga memastikan bahwa tenaga pendidik yang dipilih sesuai dengan budaya, visi, dan misi sekolah. Analisis kebutuhan tenaga pendidik, penyusunan kualifikasi yang jelas, proses seleksi yang adil, dan mekanisme penempatan yang sesuai dengan keahlian masing-masing adalah semua ciri rekrutmen guru yang baik. Oleh karena itu, rekrutmen tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan upaya untuk mempertahankan kualitas pendidikan dalam jangka panjang.

Pemilihan guru yang tepat di madrasah berarti memprioritaskan guru dengan latar belakang pendidikan keguruan dan kompetensi pedagogik yang memadai. Guru dengan kompetensi pedagogik akan mampu mengelola pembelajaran dengan baik, dan latar belakang pendidikan yang sesuai akan menjamin penguasaan materi yang lebih dalam. Proses pembelajaran berisiko tidak mencapai standar yang diharapkan, yang berdampak pada kualitas lulusan. Ini terjadi karena tidak adanya seleksi dan penempatan yang tepat. Oleh karena itu, pengangkatan guru harus dianggap sebagai salah satu bagian penting dari upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

C. Penerapan Fungsi Manajemen dalam Revitalisasi Yayasan

1. Perencanaan yang Matang sebagai Fondasi Revitalisasi

a. Perencanaan sebagai Langkah Awal

Perencanaan adalah tahap pertama dan paling penting dalam merevitalisasi institusi pendidikan. Untuk membangun landasan yang kuat, yayasan harus menyusun visi, misi, dan tujuan baru yang relevan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarifudin

tantangan pendidikan saat ini. Dengan perencanaan yang matang, yayasan dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan tujuan jangka panjang dan mampu menjawab tantangan dan kebutuhan yang muncul dalam dunia pendidikan kontemporer.

b. Visi dan Misi yang Jelas

Visi dan misi yang jelas memberikan panduan bagi seluruh anggota yayasan dalam merumuskan strategi yang selaras dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Strategi ini tidak hanya menjawab kebutuhan pendidikan, tetapi juga merespons perubahan yang terjadi akibat pengaruh perkembangan teknologi dan globalisasi¹⁸. Dengan visi dan misi yang kuat, yayasan dapat menyelaraskan upaya setiap anggotanya, sehingga semua elemen di dalam yayasan bekerja bersama mencapai tujuan yang sama dan merespons dinamika eksternal dengan efektif.

c. Strategi Perencanaan Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Strategi perencanaan jangka pendek dapat meliputi pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan lokal, pelatihan tenaga pendidik, serta peningkatan kualitas dan ketersediaan fasilitas pendidikan. Sementara itu, perencanaan jangka panjang harus mencakup pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, meningkatkan kemitraan strategis dengan institusi pendidikan lain atau pihak eksternal, serta penguatan sistem manajemen dan tata kelola yayasan¹⁹. Perencanaan yang komprehensif dan terintegrasi akan

¹⁸ Mesiono Mesiono, "Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan Dan Strategi Manajemen Untuk Menanggapi Perubahan Cepat Di Era Globalisasi," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 3 (2024): 3146–53, <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3789>.

¹⁹ Yustika Yustika and Syarifah N Syamsiyah, "Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam," *Produ Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2248>.



menjadi fondasi kuat dalam menciptakan lembaga pendidikan yang efektif dan relevan di masa depan.

2. Pengorganisasian Sumber Daya Yayasan secara Efektif

Pengorganisasian sumber daya yang efisien adalah langkah berikutnya setelah perencanaan. Pembagian tugas dan peran yang jelas dalam struktur organisasi yayasan sangat penting untuk memastikan kontribusi optimal dari setiap anggota²⁰. Pengorganisasian yang baik akan meningkatkan efektivitas tata kelola, karena setiap individu dapat memahami tanggung jawab dan perannya masing-masing, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan yayasan. Prinsip-prinsip manajemen seperti pembagian tugas yang terstruktur dan sistem insentif yang memotivasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi yayasan secara keseluruhan²¹.

3. Penggerakan Melalui Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam menggerakkan dan memotivasi tenaga pendidik serta staf yayasan. Kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan seluruh tim untuk mencapai tujuan pendidikan dengan cara memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, dan memastikan bahwa setiap individu memahami peran serta tanggung jawabnya dalam mencapai visi yayasan²². Dalam konteks ini, menciptakan budaya kerja yang inovatif dan partisipatif menjadi sangat penting agar semua anggota yayasan merasa

²⁰ Ibid

²¹ Sugiarto, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan," *Didaktika Jurnal Kependidikan* 13, no. 2 (2024): 1767–80, <https://doi.org/10.58230/27454312.429>.

²² Anne Nurdiana, "Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di STAI Siliwangi Garut," *Jurnal Ekonomi Utama* 2, no. 3 (2023): 278–86, <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.127>.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dihargai dan terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Ketika staf merasa terlibat dan memiliki kesempatan untuk menyumbangkan ide-ide, mereka akan lebih bersemangat dalam berkontribusi terhadap keberhasilan yayasan secara keseluruhan²³.

Kepemimpinan yang mendukung budaya kerja tersebut adalah kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pengembangan visi yang jelas dan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi dengan visi yang inspiratif, tetapi juga dengan memberi contoh dan memfasilitasi pengembangan keterampilan para anggotanya. Pendekatan ini menekankan pentingnya pengakuan terhadap potensi dan kompetensi setiap individu, serta memberikan mereka ruang untuk berkembang melalui pelatihan, mentoring, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan melalui peningkatan motivasi, keterlibatan, dan rasa kepemilikan yang kuat di antara seluruh anggota yayasan²⁴.

4. Pengawasan dan Evaluasi Program Revitalisasi

Pengawasan dan evaluasi merupakan langkah terakhir yang sangat penting dalam penerapan fungsi manajemen yang efektif di yayasan pendidikan. Monitoring dan evaluasi secara sistematis terhadap pelaksanaan program revitalisasi diperlukan untuk mengidentifikasi baik kekuatan maupun kelemahan dalam implementasi program tersebut. Melalui proses pengawasan yang terstruktur,

²³ Teddy S Komarudin, "Melampaui Ambisi Pribadi: Mengubah Kepemimpinan Dalam Pendidikan Dari Agenda Yang Didorong Oleh Ego," *Kaipi* 1, no. 1 (2023): 1–11, <https://doi.org/10.62070/kaipi.v1i1.4>.

²⁴ Lamirin, "Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan," *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang* 14, no. 2 (2023): 400–409, <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yayasan dapat memperoleh gambaran nyata mengenai pencapaian yang telah diraih serta aspek-aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang optimal²⁵.

Pengawasan ini mencakup berbagai aktivitas, mulai dari pengumpulan data mengenai kemajuan program, observasi terhadap pelaksanaan, hingga peninjauan secara berkala oleh para pemimpin yayasan. Evaluasi yang tepat tidak hanya mengukur apakah tujuan sudah tercapai, tetapi juga menilai relevansi, efisiensi, dan dampak dari berbagai strategi yang telah dijalankan.

Untuk mengukur keberhasilan program revitalisasi secara objektif, yayasan perlu menggunakan indikator mutu pendidikan yang jelas dan terukur. Beberapa indikator penting yang dapat digunakan antara lain adalah peningkatan hasil belajar siswa, yang mencerminkan efektivitas metode pembelajaran dan kurikulum, serta tingkat kepuasan guru, yang menunjukkan sejauh mana sistem pendukung pendidikan telah membantu tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan optimal²⁶. Dengan menggunakan indikator-indikator ini, yayasan dapat menilai sejauh mana upaya revitalisasi memberikan dampak positif dan bagaimana respons dari semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan.

Selain itu, pengawasan yang ketat dan evaluasi yang berkelanjutan memungkinkan yayasan pendidikan untuk memastikan bahwa semua upaya revitalisasi berjalan sesuai rencana dan memberikan hasil yang diharapkan. Proses evaluasi berkelanjutan ini mencakup pengumpulan umpan balik dari berbagai pihak, seperti siswa, guru, dan orang tua, yang sangat berharga untuk penyempurnaan program. Dengan pendekatan yang responsif terhadap hasil

²⁵ Yuli Supriani et al., "Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 332–38, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>.

²⁶ Alifahtul Mahdiya, Ulviana Nurwachidah, and Muhammad Hanist, "Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2, no. 7 (2021): 1146–56, <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i7.222>.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

evaluasi, yayasan dapat membuat penyesuaian yang diperlukan dalam kebijakan dan strategi agar tetap selaras dengan kebutuhan pendidikan yang dinamis dan berubah seiring waktu. Oleh karena itu, pengawasan dan evaluasi tidak hanya memastikan ketercapaian tujuan, tetapi juga membangun fondasi untuk perbaikan berkelanjutan, yang merupakan esensi dari pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi.

D. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Yayasan

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Guru dan Tenaga Pendidik

Peran guru dan tenaga pendidik sangat bergantung pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di yayasan pendidikan. Guru sangat penting untuk keberhasilan sekolah karena mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan pelajaran, tetapi juga membentuk karakter dan keterampilan siswa²⁷. Dalam konteks revitalisasi pendidikan, pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kompetensi mereka agar mampu memenuhi tuntutan pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis²⁸.

2. Program Pelatihan Guru yang Komprehensif dan Berkelanjutan

Berbagai program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan mengajar dan pengelolaan kelas dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pelatihan ini harus melibatkan pemahaman tentang teknologi

²⁷ Irah Kasirah, "Kompetensi Pedagogis Guru PLB Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Anak Berkebutuhan Khusus," *Perspektif Ilmu Pendidikan* 24, no. XV (2011): 163–73, <https://doi.org/10.21009/pip.242.6>.

²⁸ Sriyanto Sriyanto et al., "Peningkatan Profesionalisme Guru Ekonomi Dalam Pembelajaran Di SMA Kabupaten Semarang," *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)* 2, no. 2 (2018): 357, <https://doi.org/10.30595/jppm.v2i2.3413>.

informasi dan komunikasi (TIK), yang semakin penting untuk pendidikan kontemporer²⁹. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas diri guru dan memberikan manfaat yang signifikan dalam proses pembelajaran³⁰.

Yayasan pendidikan perlu merancang program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, yang mencakup berbagai aspek berikut :

- a. Peningkatan Keterampilan Pedagogis, Guru memerlukan pemahaman mendalam tentang metode mengajar yang efektif untuk berbagai jenis siswa. Program pelatihan harus melibatkan metode berbasis pengalaman, simulasi kelas, serta diskusi kasus yang dapat meningkatkan keterampilan guru dalam mengajar.
- b. Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran, Penguasaan TIK sangat penting dalam proses belajar-mengajar modern. Guru perlu mendapatkan pelatihan intensif tentang bagaimana memanfaatkan teknologi, baik untuk pembelajaran daring maupun luring.

3. Pemberdayaan Guru dalam Pengembangan Kurikulum Berbasis Lokal

Strategi peningkatan kompetensi guru juga harus mencakup pemberdayaan dalam pengembangan kurikulum berbasis lokal. Melibatkan guru dalam proses pengembangan kurikulum memungkinkan mereka untuk lebih memahami konteks dan kebutuhan siswa, serta menciptakan pembelajaran yang relevan dan menarik³¹.

²⁹ Dwiprima E Myori et al., "Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Melalui Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android," *Jtev (Jurnal Teknik Elektro Dan Vokasional)* 5, no. 2 (2019): 102, <https://doi.org/10.24036/jtev.v5i2.106832>.

³⁰ Michelle Supit et al., "Analisis Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan," *Leaderia Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 87–107, <https://doi.org/10.35719/leaderia.v2i2.68>.

³¹ Ahmad Lahmi, Iza Arman, and Mursal Mursal, "Supervisi Klinis Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Pai," *Jurnal Islamika* 4, no. 1 (2021): 58–68, <https://doi.org/10.37859/jsi.v4i1.2440>.



Beberapa langkah untuk pemberdayaan guru dalam pengembangan kurikulum adalah :

- a. Partisipasi Aktif dalam Pengembangan Kurikulum, Guru sebaiknya dilibatkan dalam seluruh tahap pengembangan kurikulum, termasuk identifikasi kebutuhan, penyusunan, hingga evaluasi kurikulum.
- b. Pemanfaatan Kearifan Lokal, Dengan memanfaatkan potensi dan kearifan lokal, guru dapat merancang materi yang lebih relevan dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran.
- c. Pemberdayaan ini meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap kualitas pendidikan yang mereka berikan. Selain itu, guru yang terlibat dalam pengembangan kurikulum cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka, yang berkontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran di kelas³².

4. Penerapan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk Pengembangan Kompetensi Guru

Dalam upaya meningkatkan kompetensi guru, pendekatan yang berfokus pada Penelitian Tindakan Kelas (PTK) sangat penting. PTK memungkinkan guru untuk merefleksikan praktik mengajar mereka dan melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan temuan yang diperoleh³³.

Manfaat utama dari penerapan PTK adalah :

³² Moh A Ghofur, "Pelaksanaan Quantum Teaching Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar," *Pedagogia Jurnal Pendidikan* 5, no. 2 (2016): 255–66, <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v5i2.258>.

³³ Bayu D Cahyono and Nanang Muswariantio, "Manajemen Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Pondok Modern Gontor," *Tanjak Journal of Education and Teaching* 3, no. 2 (2022): 76–88, <https://doi.org/10.35961/tanjak.v3i2.638>.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Refleksi dan Perbaikan Berkelanjutan: Guru dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan secara langsung menguji strategi baru di kelas mereka sendiri.
- b. Peran Guru sebagai Peneliti: Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai peneliti yang aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penerapan PTK terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan kualitas pembelajaran³⁴.

5. Supervisi Pendidikan untuk Pengembangan Profesionalitas Guru

Supervisi pendidikan yang efektif sangat penting dalam pengembangan profesionalitas guru. Supervisi membantu guru dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka³⁵. Supervisi yang berkelanjutan juga dapat:

- a. Membantu Guru dalam Menyusun Rencana Pengembangan Diri: Dengan supervisi yang efektif, guru dapat mengembangkan rencana belajar mandiri untuk memperbaiki kelemahan dalam mengajar.
- b. Menyediakan Umpan Balik Konstruktif: Supervisor dapat memberikan umpan balik yang spesifik dan relevan, sehingga guru tahu di mana mereka perlu melakukan perbaikan.

Secara keseluruhan, peningkatan kualitas sumber daya manusia di yayasan pendidikan memerlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi. Pendekatan ini melibatkan beberapa elemen kunci yang saling terkait, yaitu:

³⁴ Abraham Tefbana and A D Kia, "Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen Di Era Disrupsi Dan Pandemi," *Jurnal Luxnos* 6, no. 2 (2020): 254–70, <https://doi.org/10.47304/jl.v6i2.60>.

³⁵ Arianty Arianty, "Analisis Kompetensi Dan Strategi Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Guru AUD Di Revolusi Industri 4.0," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 9 (2023): 6582–88, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2909>.



- a. Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan: Menyediakan pelatihan yang tidak hanya mencakup aspek pedagogis tetapi juga penggunaan teknologi.
- b. Pemberdayaan Guru dalam Pengembangan Kurikulum: Melibatkan guru dalam pengembangan kurikulum berbasis lokal untuk menciptakan pembelajaran yang relevan.
- c. Penerapan Penelitian Tindakan Kelas (PTK): Mendorong guru untuk terus berinovasi dan merefleksikan proses pembelajaran melalui penelitian.
- d. Supervisi Pendidikan: Memberikan dukungan, bimbingan, dan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan guru.

Dengan mengintegrasikan semua elemen ini, yayasan pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung perkembangan siswa secara optimal. Peningkatan profesionalisme guru adalah investasi jangka panjang yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

E. Pentingnya Manajemen Keuangan Dalam Mendukung Program Revitalisasi

1. Manajemen Keuangan sebagai Fondasi Program Revitalisasi Yayasan Pendidikan

- a. Perencanaan Anggaran

Perencanaan anggaran adalah tahapan awal yang sangat krusial dalam memastikan bahwa yayasan memiliki alokasi dana yang tepat untuk setiap program pendidikan yang ingin dilaksanakan. Menurut Syahrizal dan Anita, manajemen keuangan pada pondok pesantren melibatkan perencanaan yang terarah, pelaksanaan yang akurat, dan pengendalian yang konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menekankan bahwa pengelolaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Hassanudin

keuangan harus memulai dari perencanaan yang matang agar dapat mendukung tujuan strategis yayasan, baik itu dalam pengembangan kualitas pendidikan maupun dalam peningkatan sarana dan prasarana ³⁶.

b. Pengadaan Fasilitas dan Manajemen Gaji Guru

Selain perencanaan, pengelolaan anggaran juga mencakup pengadaan fasilitas yang mendukung proses belajar mengajar, serta pembayaran gaji guru dan staf administrasi. Ini merupakan elemen vital untuk memastikan kesejahteraan tenaga pengajar, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kualitas pengajaran yang optimal. Arifin menggarisbawahi bahwa pengelolaan sumber daya dan dana dengan tepat adalah langkah esensial dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh ³⁷.

2. Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Keuangan Yayasan

Transparansi menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk memastikan keefektifan pengelolaan keuangan yayasan. Transparansi membantu membangun kepercayaan di antara para pemangku kepentingan, seperti guru, siswa, orang tua, serta pihak donatur. Berikut adalah hal-hal yang dapat dilakukan agar pengelolaan keuangan pada yayasan pendidikan dapat lebih transparan dan akuntabilitas :

a. Monitoring dan Evaluasi

Rabani menyatakan bahwa monitoring dan evaluasi yang konsisten terhadap pengelolaan keuangan di sekolah dapat meningkatkan transparansi

³⁶ Ahmad Syahrizal and Efni Anita, "Analisis Manajemen Keuangan Pondok Pesantren (Studi Pada Pondok Pesantren Isti' dadul Mu'allimien Jambi)," *Finansha- Journal of Sharia Financial Management*, 2021, <https://doi.org/10.15575/fjsfm.v2i1.12777>.

³⁷ Miftahol Arifin, "Manajemen Keuangan Pondok Pesantren," *Fikrotuna Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 2017, <https://doi.org/10.32806/jf.v4i2.2745>.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

serta akuntabilitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan itu sendiri. Monitoring melibatkan pengawasan rutin terhadap setiap transaksi keuangan, sehingga setiap penggunaan dana dapat dipertanggungjawabkan secara jelas. Evaluasi keuangan juga penting dilakukan secara berkala untuk menilai apakah pengelolaan keuangan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan³⁸.

b. Pelatihan Manajemen Keuangan

Mnuerut Veronica dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan manajemen keuangan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan pemahaman tentang transparansi pengelolaan keuangan. Pelatihan ini tidak hanya relevan untuk pengelola yayasan tetapi juga dapat diterapkan pada usaha kecil dan menengah (UKM) untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam aspek akuntabilitas keuangan.

3. Diversifikasi Sumber Dana untuk Keberlanjutan Program Yayasan

Diversifikasi sumber dana sangat penting untuk menjamin keberlanjutan program revitalisasi di yayasan pendidikan. Dalam praktiknya, yayasan tidak dapat hanya bergantung pada satu sumber pendapatan, seperti sumbangan dari siswa atau masyarakat sekitar, tetapi juga perlu menjangkau sumber-sumber pendanaan lainnya.

³⁸ Friska Ayu Nur Rabani, "Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Keuangan Sekolah Di SMP Dalam Meningkatkan Transparansi Dan Akuntabilitas," *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2023, <https://doi.org/10.12928/jimp.v4i1.8023>.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Dukungan dari Pemerintah dan Sponsor

Menurut Yahya dan Wahyuningsih, perencanaan yang baik dan pengelolaan dana hibah secara efektif dapat membantu organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, yayasan harus mencari peluang untuk mendapatkan dukungan dari pemerintah, perusahaan, maupun individu sebagai sponsor. Pendanaan ini dapat berupa hibah yang digunakan untuk peningkatan kualitas pendidikan, baik secara infrastruktur maupun program pengajaran³⁹.

b. Pengelolaan Dana Berdasarkan Prinsip Syariah

Dalam upaya memperluas sumber dana, pengelolaan dana dengan menggunakan prinsip syariah dapat menjadi alternatif bagi yayasan, terutama yang beroperasi di lingkungan berbasis agama. Suharlina menekankan bahwa manajemen keuangan berbasis syariah dapat memberikan solusi bagi pengelolaan dana yang sesuai dengan prinsip-prinsip etis dan religius, serta membantu usaha kecil menengah dalam mengelola keuangan mereka⁴⁰.

Manajemen keuangan yang baik menjadi elemen kunci dalam mendukung keberhasilan program revitalisasi di yayasan pendidikan. Dengan menerapkan manajemen yang terencana dan terstruktur, diversifikasi sumber dana, transparansi yang tinggi, penggunaan teknologi dalam manajemen, serta pelatihan bagi pengelola keuangan, yayasan dapat menjamin keberlanjutan program-program pendidikan yang dilaksanakan. Pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien tidak hanya berkaitan

³⁹ Adibah Yahya and Dian Wahyuningsih, "Pengaruh Perencanaan Dan Aset Pajak Tangguhan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Telekomunikasi Dan Konstruksi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013– 2017," *Sosiohumanitas*, 2020, <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v21i2.1242>.

⁴⁰ Suharlina, "Meningkatkan Pertumbuhan: Peran Kunci Manajemen Keuangan Syariah Dalam Pengembangan UMKM Di Indonesia," *Aaff*, 2024, <https://doi.org/10.56341/aaff.v2i1.441>.

dengan aspek administratif tetapi juga berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas. Melalui pengelolaan keuangan yang optimal, yayasan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat di sekitarnya.

F. Strategi Peningkatan Fasilitas dan Infrastruktur Yayasan

Meningkatkan fasilitas dan infrastruktur suatu yayasan, terutama dalam konteks layanan pendidikan dan kesehatan, sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan hasil yang dicapai. Manajemen fasilitas memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas institusi pendidikan dan layanan kesehatan. Pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara manajemen fasilitas dan kualitas layanan dapat ditarik dari berbagai studi yang menyoroti pentingnya pemeliharaan yang baik dan manajemen fasilitas yang memadai.

Dalam konteks pendidikan, manajemen fasilitas secara langsung mempengaruhi hasil pembelajaran. Sebagai contoh, sebuah studi yang dilakukan di sekolah menengah pertama di Aceh Barat Daya, Indonesia, menemukan bahwa manajemen infrastruktur yang efektif, termasuk perencanaan yang rinci dan kolaborasi di antara para pemangku kepentingan, secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan⁴¹. Hal ini sejalan dengan temuan dari Uganda, di mana lingkungan fisik sekolah diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan anak perempuan. Sekolah yang menyediakan lingkungan belajar yang kondusif lebih mungkin mencapai hasil pendidikan yang lebih baik, sehingga mengurangi kesenjangan gender dalam

⁴¹ Dedi Istakri, "Infrastructure Management for Improved Learning Outcomes: Insights From Junior High Schools in Southwest Aceh, Indonesia," *J. Educ. Manag. Learn.*, 2024, <https://doi.org/10.60084/jeml.v2i1.169>.

pendidikan⁴². Studi-studi ini menegaskan perlunya menyelaraskan manajemen fasilitas dengan tujuan pendidikan untuk meningkatkan pengalaman belajar.

Selain itu, peran infrastruktur dalam layanan kesehatan juga sangat penting. Penelitian di Ghana menunjukkan bahwa manajemen fasilitas yang efektif berhubungan dengan peningkatan hasil perawatan kesehatan primer. Fasilitas yang unggul dalam praktik manajemen juga melaporkan pengalaman pasien dan proses perawatan yang lebih baik⁴³. Hal ini juga didukung oleh temuan di Tanzania, di mana fungsionalitas tim manajemen fasilitas kesehatan primer terkait dengan kualitas layanan yang diberikan⁴⁴. Bukti-bukti ini menunjukkan bahwa penguatan praktik manajemen di fasilitas kesehatan sangat penting untuk meningkatkan penyampaian layanan dan kepuasan pasien.

Aspek penting lainnya dalam manajemen fasilitas adalah sanitasi dan kebersihan, yang berdampak pada layanan pendidikan maupun kesehatan. Studi tentang praktik pengelolaan limbah di Yogyakarta, Indonesia, menyoroti perlunya sanitasi yang memadai untuk menjaga lingkungan yang sehat bagi kegiatan belajar dan pelayanan kesehatan⁴⁵. Pengelolaan limbah yang buruk dapat menyebabkan bahaya kesehatan yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pendidikan dan layanan kesehatan yang disediakan. Oleh karena itu, mengintegrasikan sanitasi lingkungan ke dalam strategi manajemen fasilitas sangat penting untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan pengguna.

⁴² Alem Robert Okwang and David Mwesigwa, "Physical Facilities as Predictors of the Quality of Girls' Education at Primary School Level in Oyam District, Lango Sub-Region, Uganda," *American Journal of Creative Education*, 2022, <https://doi.org/10.55284/ajce.v5i2.778>.

⁴³ Erlyn Rachelle King Macarayan et al., "Facility Management Associated With Improved Primary Health Care Outcomes in Ghana," *Plos One*, 2019, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218662>.

⁴⁴ Syabo M Mwaisengela et al., "Functionality of Primary Health Facilities Management Teams: Learning From 2017/2018's Tanzania Star Rating Assessment," *Journal of Service Science and Management*, 2023, <https://doi.org/10.4236/jssm.2023.162007>.

⁴⁵ Jasas Munandar and Surahma Asti Mulasari, "Environmental Sanitation and Hygiene on Waste Collector in TPA Piyungan Bantul Yogyakarta," *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2019, <https://doi.org/10.15294/kemas.v15i2.13801>.

Selain itu, penerapan standar nasional dalam pendidikan dan layanan kesehatan dapat membimbing pengelolaan fasilitas agar memenuhi tolok ukur kualitas. Di Indonesia, penetapan standar nasional pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh negeri⁴⁶. Demikian pula, sistem perawatan kesehatan dapat diuntungkan dari praktik manajemen standar yang memastikan fasilitas memenuhi standar operasional yang dibutuhkan, sehingga meningkatkan penyampaian layanan⁴⁷. Penyelarasan manajemen fasilitas dengan standar nasional dapat memfasilitasi peningkatan berkelanjutan dan akuntabilitas di kedua sektor tersebut.

Kolaborasi di antara berbagai pemangku kepentingan juga sangat penting untuk manajemen fasilitas yang efektif. Dalam konteks sekolah menengah Islam swasta di Kota Gorontalo, Indonesia, sebuah studi menekankan pentingnya keterlibatan pemangku kepentingan dalam penerapan standar manajemen pendidikan⁴⁸. Pendekatan kolaboratif ini juga dapat diterapkan pada fasilitas kesehatan, di mana keterlibatan tenaga kesehatan, administrator, dan anggota masyarakat dapat menghasilkan praktik manajemen yang lebih efektif dan meningkatkan hasil kesehatan⁴⁹. Melibatkan pemangku kepentingan dalam proses manajemen akan mendorong rasa kepemilikan dan akuntabilitas, yang penting untuk keberlanjutan perbaikan fasilitas.

Integrasi teknologi dalam manajemen fasilitas adalah bidang lain yang dapat meningkatkan penyampaian layanan. Pengembangan sistem manajemen terintegrasi untuk lembaga pendidikan dan fasilitas kesehatan dapat menyederhanakan operasi dan

⁴⁶ Helda Helda and Syahrani Syahrani, "National Standards of Education in Contents Standards and Education Process Standards in Indonesia," *Indonesian Journal of Education (Injoe)*, 2022, <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.32>.

⁴⁷ Anna Gage et al., "Assessment of Health Facility Quality Improvements, United Republic of Tanzania," *Bulletin of the World Health Organization*, 2020, <https://doi.org/10.2471/blt.20.258145>.

⁴⁸ Herson Anwar, "Implementation of Education Management Standard in the Guidance of Private Islamic High School," *Jurnal Pendidikan Islam*, 2018, <https://doi.org/10.15575/jpi.v4i1.2250>.

⁴⁹ Benjamin Uzochukwu et al., "Ensuring Safety of Patients in Complex Health Systems: A Focus on Primary Healthcare Service Relations in Nigeria," *Health & Social Work*, 2022, <https://doi.org/10.1093/hsw/hlac041>.

meningkatkan efisiensi⁵⁰. Misalnya, penggunaan alat digital untuk memantau kondisi fasilitas dan mengelola sumber daya dapat menghasilkan pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya yang lebih baik. Kemajuan teknologi ini sangat relevan dalam konteks transformasi digital yang sedang berlangsung di berbagai sektor, termasuk pendidikan dan kesehatan.

Darin uraian diatas dapat disimpulkan meningkatkan fasilitas dan infrastruktur yayasan memerlukan pendekatan multifaset yang mencakup praktik manajemen yang efektif, kolaborasi pemangku kepentingan, kepatuhan terhadap standar nasional, dan integrasi teknologi. Bukti dari berbagai studi menekankan peran penting manajemen fasilitas dalam meningkatkan hasil pendidikan dan kesehatan. Dengan memprioritaskan aspek-aspek ini, yayasan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendukung pembelajaran dan layanan kesehatan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan dan kualitas hidup masyarakat yang dilayani.

G. Strategi Promosi Efektif untuk Membangun Citra Positif Yayasan di Masyarakat

Promosi dan penguatan citra yayasan di masyarakat merupakan aspek penting dalam meningkatkan minat dan partisipasi siswa. Dalam konteks ini, strategi promosi yang efektif dapat mencakup penggunaan media sosial, brosur, dan kegiatan terbuka untuk umum. Media sosial, khususnya, telah terbukti menjadi alat yang sangat berpengaruh dalam mempromosikan institusi pendidikan. Menurut penelitian, pemanfaatan media sosial dapat meningkatkan tingkat partisipasi masyarakat dalam kegiatan yang diadakan oleh yayasan⁵¹. Dengan pendekatan yang tepat, yayasan dapat menjangkau audiens yang lebih luas dan membangun citra positif di mata masyarakat.

⁵⁰ Eliza B Ayo, "Development of an Integrated Library Management System (ILMS)," *International Journal of Interactive Mobile Technologies (Ijim)*, 2023, <https://doi.org/10.3991/ijim.v17i10.37509>.

⁵¹ Jihan Afifah, "Peran Media Pembelajaran Monopoli Matematika Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar," *Scholarly Journal of Elementary School*, 2023, <https://doi.org/10.21137/sjes.2023.3.2.7>.



Selain itu, brosur sebagai media promosi tradisional juga tetap relevan. Brosur yang informatif dan menarik dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai program-program unggulan yayasan. Kualitas promosi yang dilakukan oleh guru dan staf sangat berpengaruh terhadap citra sekolah. Oleh karena itu, penting bagi yayasan untuk memastikan bahwa semua materi promosi, baik digital maupun cetak, mencerminkan nilai-nilai dan kualitas pendidikan yang ditawarkan.

Kegiatan terbuka untuk umum, seperti seminar, lokakarya, atau pameran pendidikan, juga dapat berfungsi sebagai platform untuk memperkenalkan program-program unggulan yayasan. Kegiatan ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk mengenal lebih dekat yayasan, tetapi juga membangun kepercayaan terhadap kualitas pendidikan yang ditawarkan. Penelitian menunjukkan bahwa interaksi langsung dengan masyarakat dapat meningkatkan citra yayasan dan menarik minat calon siswa. Oleh karena itu, yayasan perlu merancang kegiatan yang melibatkan masyarakat secara aktif.

Peran masyarakat dalam mendukung revitalisasi yayasan juga sangat penting. Peningkatan partisipasi orang tua, tokoh agama, dan masyarakat lokal dapat memberikan dukungan yang signifikan terhadap kegiatan yayasan. Menurut penelitian, partisipasi masyarakat dalam program-program pendidikan dapat dibagi menjadi dua bentuk: fisik dan non-fisik⁵². Partisipasi fisik mencakup dukungan material dan tenaga, sementara partisipasi non-fisik meliputi ide dan dukungan moral. Keterlibatan masyarakat dalam kedua bentuk ini dapat memperkuat keberadaan yayasan dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

⁵² Meida Permatasari, Iwan Hermawan, and Kasja Eki Waluyo, "Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Perilaku Islami Siswa Di SMP Yayasan Pendidikan Nahdlatul Ulama Karawang," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 16229–36.



Membangun kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan di yayasan

juga merupakan langkah krusial. Kepercayaan ini dapat dibangun melalui transparansi dalam pengelolaan yayasan dan hasil pendidikan yang dihasilkan. Penelitian menunjukkan bahwa citra yayasan dapat ditentukan oleh kualitas pendidikan yang diberikan serta interaksi yang dilakukan dengan masyarakat. Oleh karena itu, yayasan perlu memastikan bahwa semua kegiatan dan program yang dilaksanakan dapat menunjukkan hasil yang positif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam konteks ini, strategi komunikasi yang efektif juga diperlukan. Yayasan harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan menarik, baik melalui media sosial maupun dalam kegiatan tatap muka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan masyarakat berfungsi sebagai jembatan antara yayasan dan masyarakat. Dengan membangun komunikasi yang baik, yayasan dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dan memperkuat citra positif di mata publik.

Selanjutnya, pengenalan program unggulan yang dapat menarik minat calon siswa dan masyarakat juga sangat penting. Program-program ini harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan harapan masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas program pendidikan yang ditawarkan dapat menjadi faktor penentu dalam menarik minat siswa. Oleh karena itu, yayasan perlu melakukan riset pasar untuk memahami apa yang diinginkan oleh calon siswa dan orang tua mereka.

Dalam hal ini, yayasan juga dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk mempromosikan program-program unggulan. Pengembangan website resmi yang informatif dan menarik dapat menjadi sarana promosi yang efektif. Penelitian menunjukkan bahwa banyak yayasan yang belum memanfaatkan media online secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



optimal untuk sosialisasi dan promosi. Dengan memiliki website yang baik, yayasan dapat memberikan informasi yang lengkap dan mudah diakses oleh masyarakat.

Selain itu, kolaborasi dengan tokoh masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya juga dapat meningkatkan citra yayasan. Melibatkan tokoh agama dan masyarakat lokal dalam kegiatan yayasan dapat memberikan legitimasi dan dukungan yang lebih besar. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari tokoh masyarakat dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program-program pendidikan⁵³. Oleh karena itu, yayasan perlu menjalin hubungan yang baik dengan tokoh-tokoh tersebut.

Pentingnya pendidikan karakter juga tidak dapat diabaikan dalam konteks ini. Pendidikan karakter merupakan tanggung jawab bersama antara yayasan, keluarga, dan masyarakat. Dengan mengedepankan pendidikan karakter dalam program-program yang ditawarkan, yayasan dapat menarik minat masyarakat yang peduli terhadap pembentukan karakter anak. Hal ini sejalan dengan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan moral.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, yayasan perlu melakukan evaluasi dan pengembangan berkelanjutan terhadap program-program yang ditawarkan. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang baik dapat membantu yayasan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan citra di masyarakat. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, yayasan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari program yang ada, serta melakukan perbaikan yang diperlukan.

⁵³ Nur Shofa Ulfiyati and Akh Syamsul Muniri, "Perbedaan Sanksi Bagi Pelaku Zina Dalam Hukum Pidana Islam Dan Hukum Pidana Positif," *USRAH: Jurnal Hukum Keluarga Islam* 3, no. 2 (2022): 80–94.



Akhirnya, penting untuk diingat bahwa membangun citra positif yayasan di masyarakat adalah proses yang memerlukan waktu dan usaha yang konsisten. Yayasan harus mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan masyarakat dan terus berinovasi dalam pendekatan promosi dan pendidikan yang ditawarkan. Dengan strategi yang tepat dan keterlibatan masyarakat yang aktif, yayasan dapat meningkatkan minat dan partisipasi siswa serta memperkuat citra positif di mata publik.

H. Mutu Pendidikan

1. Definisi Mutu

Kualitas merupakan konsep fundamental yang telah dieksplorasi dan didefinisikan oleh berbagai akademisi dan otoritas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Onisimus Amtu, kualitas mengacu pada ukuran kebaikan, tingkat, atau derajat keunggulan suatu objek. Kualitas mencakup berbagai aspek, termasuk kecerdasan, keterampilan, dan proses yang bertujuan untuk meningkatkan hasil. Intinya, kualitas adalah tentang seberapa baik suatu produk atau layanan memenuhi standar dan harapan tertentu.

Para ahli telah menawarkan beragam perspektif untuk memperdalam pemahaman kita tentang kualitas. Misalnya, Philip B. Crosby mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian dengan standar, yang menyiratkan bahwa suatu produk dianggap berkualitas tinggi jika mematuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Pandangan ini menekankan konsistensi dan pentingnya memenuhi spesifikasi yang ditetapkan. W. Edward Deming, pemikir berpengaruh lainnya, berfokus pada kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Ia menekankan bahwa kualitas harus selaras dengan kepuasan pelanggan, memastikan bahwa produk atau layanan memenuhi keinginan dan harapan pengguna.



Joseph Juran memandang kualitas dari sudut pandang kegunaan. Ia menekankan faktor-faktor seperti kenyamanan, keandalan, dan manfaat yang diberikan suatu produk atau layanan. Menurut Juran, kualitas adalah tentang menciptakan penawaran yang tidak hanya fungsional tetapi juga andal dan bermanfaat bagi pengguna. Sallis berkontribusi pada wacana ini dengan menegaskan bahwa kualitas melibatkan pemenuhan dan bahkan melampaui kebutuhan individu atau kelompok. Perspektif ini menyoroti pentingnya melampaui harapan dan memastikan bahwa penawaran tersebut beresonansi pada tingkat personal maupun kolektif.

Karena persepsi kualitas pada dasarnya subjektif, pendapat di antara para ahli seringkali berbeda. Apa yang dianggap berkualitas tinggi oleh seseorang mungkin tidak memenuhi standar orang lain. Terlepas dari perbedaan-perbedaan ini, kualitas pada akhirnya dapat dipandang sebagai sebuah standar—sebuah tolok ukur yang memandu penciptaan, evaluasi, dan peningkatan produk dan layanan. Mengakui kualitas sebagai standar membantu organisasi dan individu untuk mencapai keunggulan dan peningkatan berkelanjutan.

2. Definisi Mutu Pendidikan

Kualitas pendidikan sangat penting dalam menjamin program akademik yang efektif memenuhi harapan masyarakat dan pelanggan. Hal ini memastikan kurikulum selaras dengan kebutuhan masyarakat saat ini dan persyaratan pengembangan tenaga kerja, sehingga menghasilkan lulusan yang siap dan mampu berkontribusi secara bermakna bagi masyarakat dan perekonomian⁵⁴.

⁵⁴ Muliya Muliya, "Penerapan Media Quizizz Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas X Busana 2," *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya* 3, no. 1 (2022): 65–78.

Aminatul Zahroh menekankan bahwa kualitas pendidikan bergantung pada kapasitas lembaga untuk mengalokasikan dan memanfaatkan sumber daya secara efisien, memastikan bahwa siswa menerima pengalaman belajar yang komprehensif dan berstandar tinggi yang mendorong pertumbuhan, inovasi, dan kesuksesan seumur hidup ⁵⁵.

Menurut Marus Suti, mutu pendidikan melibatkan strategi manajemen efektif yang mendorong prestasi akademik dan keunggulan ekstrakurikuler siswa. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa peserta didik mengembangkan keterampilan yang menyeluruh, yang akan membawa mereka pada keberhasilan penyelesaian program pendidikan dan persiapan menghadapi tantangan masa depan ⁵⁶.

Mutu pendidikan merupakan kriteria fundamental yang digunakan untuk menilai efektivitas dan keunggulan suatu sistem pendidikan. Mutu mengacu pada kapasitas sistem untuk mengelola berbagai masukan—seperti sumber daya, personel, dan infrastruktur—secara efektif dan efisien, untuk menghasilkan keluaran yang berkualitas tinggi dan bermanfaat bagi para pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan dalam pendidikan meliputi siswa, orang tua, guru, administrator, pembuat kebijakan, dan masyarakat luas, yang semuanya memiliki kepentingan dalam hasil proses pendidikan. Tujuan utamanya adalah menghasilkan keluaran pendidikan seperti prestasi, keterampilan, dan kompetensi siswa yang memenuhi atau melampaui harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan ini.

⁵⁵ Asep September, Muhammad Alfi Mulyadi, and Kun Nurachadijat, "IMPLEMENTASI MEDIA PEMBELAJARAN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN KELAS V DI MADRASAH IBTIDAIYAH ADDA'WAH PARUNGKUDA," *VARIABLE RESEARCH JOURNAL* 1, no. 02 (2024): 456–62.

⁵⁶ September, Mulyadi, and Nurachadijat.



Menurut Kementerian Pendidikan Nasional, sebagaimana dikutip oleh Mulyasa, konsep mutu pendidikan melibatkan tiga komponen yang saling terkait: masukan, proses, dan keluaran. Setiap komponen memainkan peran krusial dalam membentuk mutu pendidikan secara keseluruhan. Masukan merupakan elemen dasar yang diperlukan untuk memulai dan mempertahankan kegiatan pendidikan. Ini mencakup sumber daya manusia seperti siswa, guru, dan staf administrasi, serta sumber daya fisik seperti gedung sekolah, buku teks, perangkat teknologi, dan visi serta misi institusi secara keseluruhan. Masukan ini meletakkan dasar bagi proses pendidikan, berfungsi sebagai sumber daya awal yang dimobilisasi untuk memfasilitasi pengajaran dan pembelajaran.

Proses pendidikan itu sendiri mencakup serangkaian kegiatan yang melibatkan perencanaan, implementasi, manajemen, supervisi, dan evaluasi. Proses ini melibatkan penyampaian instruksi yang sebenarnya, keterlibatan siswa, penerapan strategi pedagogis, dan pengambilan keputusan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Manajemen yang efektif dari proses-proses ini memastikan bahwa sumber daya dimanfaatkan secara optimal, kegiatan selaras dengan tujuan institusi, dan standar pendidikan dipertahankan atau ditingkatkan. Supervisi dan evaluasi berfungsi sebagai mekanisme umpan balik, yang memungkinkan para pendidik dan administrator untuk memantau kemajuan dan menerapkan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan hasil pembelajaran.

Hasil sistem pendidikan terutama tercermin dalam prestasi siswa indikator yang dapat diukur seperti kinerja akademik, penguasaan keterampilan, pemikiran kritis, dan kompetensi secara keseluruhan. Luaran pendidikan berkualitas tinggi menandakan keberhasilan pengelolaan masukan dan proses, yang berpuncak pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesiapan siswa dalam menghadapi tantangan sosial dan profesional. Oleh karena itu, keberhasilan sistem pendidikan bergantung pada integrasi dan pengelolaan masukan yang efektif, ketahanan proses pendidikan, dan kualitas luaran yang dihasilkan.

Dalam konteks yang lebih luas, peningkatan dan inovasi berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah dan lembaga pendidikan harus menumbuhkan budaya kreativitas, adaptabilitas, dan praktik reflektif untuk meningkatkan produk mereka yaitu, luaran siswa dan untuk merespons secara efektif kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Proses penyempurnaan yang berkelanjutan ini memastikan bahwa standar pendidikan tidak hanya dipertahankan tetapi juga ditingkatkan secara progresif.

Di Indonesia, upaya untuk meningkatkan standar pendidikan didukung oleh kerangka hukum yang komprehensif. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan khususnya menetapkan landasan hukum untuk penjaminan mutu. Undang-undang ini menekankan peran pemerintah dalam menetapkan kebijakan, menetapkan standar, dan memberikan arahan untuk memastikan lembaga pendidikan memenuhi standar mutu minimum. Melalui instrumen hukum ini, Indonesia bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang terstruktur dan akuntabel yang mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan mendorong pembangunan nasional.

Lingkup Standar Nasional Pendidikan mencakup delapan aspek utama yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Aspek-aspek tersebut meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi kelulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

standar pembiayaan, serta standar penilaian pendidikan. Semua standar ini saling terkait dan membentuk suatu sistem yang terpadu untuk menjamin mutu pendidikan agar sesuai dengan tujuan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk generasi yang berkarakter, berkompeten, dan mampu bersaing di tingkat global ⁵⁷.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang disebutkan di atas, termasuk dalam ruang lingkupnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Standar isi

Standar pendidikan nasional berfungsi sebagai pedoman komprehensif yang merinci materi pembelajaran, keterampilan, dan kompetensi penting yang harus dikuasai siswa. Standar ini menyediakan silabus terpadu di berbagai lembaga dan jenjang pendidikan, memastikan konsistensi dan kualitas pendidikan, serta membantu membentuk peserta didik yang berpengetahuan luas dan kompeten di seluruh negeri..

b. Standar proses

Standar ini menguraikan prosedur yang diperlukan untuk memberikan pendidikan yang efektif yang dirancang untuk memastikan siswa memenuhi standar kompetensi kelulusan dalam setiap unit akademik, yang mendorong pembelajaran yang konsisten dan komprehensif.

⁵⁷ Abdul Syukur, *Transformasi Pendidikan Dengan Guru Yang Memiliki Kompetensi Dan Ketaatan Yang Teruji* (Penerbit Adab, 2024).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Standar kompetensi

Kriteria kelulusan secara efektif mengevaluasi keterampilan kognitif dan kualitas afektif siswa yang penting untuk keberhasilan akademis.

d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Kriteria kelulusan menilai keterampilan kognitif dan praktis siswa, memastikan mereka memenuhi standar akademis dan pribadi yang penting.

e. Standar sarana prasarana

Kriteria minimal sarana dan prasarana pembelajaran yang beragam sangat diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran secara efektif di ruang belajar, ruang olahraga, dan ruang ibadah, serta menjamin terciptanya lingkungan yang mendukung pendidikan, aktivitas fisik, dan pengembangan spiritual bagi seluruh pengguna.

f. Standar pengelolaan

Standar ini menjadi panduan bagi para pendidik dalam merencanakan dengan matang, melaksanakan dengan cermat, dan mengawasi secara efektif berbagai kegiatan pendidikan guna memastikan pengalaman belajar bermakna dan mendorong keberhasilan siswa di berbagai lingkungan.

g. Standar pembiayaan

Standar yang mengatur berbagai komponen pembiayaan pendidikan dan biaya operasional tahunan sangat penting untuk memastikan manajemen pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.



h. Standar penilaian pendidikan

Semua aturan ini terkait dengan cara dan alat untuk menilai hasil belajar siswa.

Dalam bidang pendidikan, lembaga pendidikan dianggap bermutu apabila dapat memenuhi standar nasional pendidikan yang diatur dalam PP No. 19 Tahun 2005 dan dapat memberikan kepuasan pelanggan pendidikan, baik internal maupun eksternal. Hal ini sesuai dengan kriteria Edward Sallis, yang dikutip oleh Sudarwan Danim, sebagai berikut :

- a. Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal;
- b. Sekolah berkomitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
- c. Sekolah melakukan investasi dalam sumber daya manusianya.
- d. Sekolah memiliki rencana untuk mencapai kualitas dalam hal pimpinan, staf akademik, dan staf administratif.
- e. Sekolah mengelola dan memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas, dan menggunakan kesalahan sebagai alat untuk bertindak lebih baik pada peristiwa atau kejadian berikutnya.
- f. Sekolah membuat kebijakan jangka pendek, menengah, dan panjang untuk mencapai kualitas.
- g. Sekolah mendukung proses perbaikan dengan melibatkan semua orang dalam tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya.
- h. Sekolah mendorong mereka yang dianggap kreatif dan mampu membuat produk berkualitas tinggi untuk mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama.



- i. Sekolah memiliki rencana dan standar evaluasi yang jelas.
- j. Sekolah melihat kualitas sebagai bagian penting dari budaya kerja.
- k. Sekolah mempertahankan peningkatan kualitas terus-menerus.⁵⁸

3. Karakteristik Mutu Pendidikan

Kualitas pendidikan merupakan konsep multifaset yang biasanya dievaluasi melalui empat aspek utama: masukan, proses, keluaran, dan luaran. Komponen-komponen ini secara kolektif memberikan gambaran komprehensif tentang seberapa efektif sebuah lembaga pendidikan berfungsi. Untuk memastikan standar yang tinggi, tiga belas karakteristik utama sering digunakan sebagai tolok ukur. Kinerja mengukur pencapaian hasil yang diinginkan, yang mencerminkan seberapa baik tujuan pendidikan tercapai. Ketepatan waktu menilai apakah program diselesaikan sesuai jadwal yang ditentukan, memastikan efisiensi dan relevansi. Keandalan menunjukkan konsistensi hasil dari waktu ke waktu, yang penting untuk menjaga kepercayaan terhadap layanan lembaga. Daya tahan mengacu pada ketahanan dan keberlanjutan jangka panjang lulusan, yang menunjukkan dampak pendidikan yang berkelanjutan. Estetika berkaitan dengan lingkungan belajar, yang menekankan pentingnya suasana yang menyenangkan dan merangsang. Hubungan antarmanusia berfokus pada kualitas interaksi antara mahasiswa, staf, dan fakultas, yang mendorong terciptanya komunitas yang suportif. Kemudahan penggunaan berkaitan dengan aksesibilitas sumber daya dan proses pendidikan, sehingga pendidikan dapat dijangkau oleh semua orang. Fitur-fitur khusus menyoroti keunggulan unik kelembagaan yang membedakan suatu organisasi. Standar memastikan kesesuaian dengan tolok ukur yang telah ditetapkan, menjaga konsistensi di seluruh program. Konsistensi berkaitan dengan keseragaman kualitas

⁵⁸ M Pd Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan* (UNJ PRESS, 2021).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

layanan dan hasil dari waktu ke waktu, sementara keseragaman menjamin bahwa semua siswa menerima perlakuan yang setara. Kemudahan layanan mengacu pada kesiapan institusi untuk menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan saat dibutuhkan. Terakhir, akurasi menekankan ketepatan dan kebenaran informasi, penilaian, dan proses, yang vital bagi pendidikan yang kredibel dan efektif.

Salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah adalah guru, dan kinerja mereka dalam mengajar merupakan aspek fungsional sekolah. Akibatnya, ia diharuskan untuk mengenal tempat kerjanya itu. Guru harus memahami komponen yang menunjang proses belajar mengajar secara langsung dan tidak langsung (10). Waktu wajar, juga dikenal sebagai jadwal, mencakup memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, serta waktu ulangan yang tepat. Handal (reliabilitas), yang berarti bahwa layanan bertahan lama. Prinsip di balik layanan prima sekolah adalah bahwa orang yang dilayani harus senang dan puas dengan layanan yang mereka terima, sehingga mereka menjadi pelanggan yang baik dan setia. Hal ini sejalan dengan sikap kaum Ansor terhadap kaum Muhajirin, yang disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 9:

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِّمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya : "Orang-orang (Ansar) yang telah menempati kota (Madinah) dan beriman sebelum (kedatangan) mereka (Muhajirin) mencintai orang yang berhijrah ke (tempat) mereka. Mereka tidak mendapatkan keinginan di dalam hatinya terhadap apa yang diberikan (kepada Muhajirin). Mereka mengutamakan (Muhajirin) daripada dirinya sendiri meskipun mempunyai keperluan yang mendesak. Siapa yang dijaga dirinya dari kekikiran itulah orang-orang yang beruntung." ⁵⁹

⁵⁹ Al-Quran Kemenag, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat-ayat tersebut mencakup hal-hal berikut: (1) Usaha untuk menghormati orang lain (kaum Muhajirin), (2) Kerelaan kaum Ansor terhadap apa yang diberikan kepada kaum Muhajirin, (3) Kaum Muhajirin memprioritaskan penghormatan kepada kaum Muhajirin, dan (4) Kaum Muhajirin bersedia mengorbankan kepentingan mereka sendiri. Dengan menerapkan manajemen layanan pendidikan untuk mencapai kualitas pendidikan yang berakhlak, isi ayat tersebut dapat diterapkan dalam dunia pendidikan.

Daya tahan (durability) adalah kemampuan untuk bertahan, seperti kemampuannya untuk bertahan meskipun terjadi krisis keuangan. Indah (aesthetics), misalnya, adalah ketika guru membuat media pendidikan yang menarik dan ruang luar dan ruang dalam sekolah ditata dengan baik. Menjaga etika dan profesionalisme adalah bagian dari hubungan manusiawi atau antarmuka pribadi. Ini dapat dicapai melalui komunikasi yang sehat. Komunikasi dapat menghasilkan suasana yang akrab dan harmonis, dan bahkan dapat mendamaikan dua pihak yang bertikai. Mudah digunakan (mudah digunakan) karena sarana dan prasarana digunakan. Aturan sekolah, misalnya, mudah diterapkan dan buku perpustakaan, misalnya, mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu.

Bentuk khusus, atau fitur, adalah tingkat keunggulan tertentu, seperti kemampuan sekolah untuk menguasai teknologi informasi (komputerisasi). "Persyaratan pertama untuk kepemimpinan pengajaran adalah guru harus memiliki visi tentang mengajar yang unggul." Memenuhi standar tertentu adalah memenuhi standar tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekolah, misalnya, memenuhi persyaratan pelayanan minimal. Konsistensi (konsistensi) adalah keajegan, konsisten, dan stabil. Misalnya, kualitas sekolah tidak merosot dari waktu ke waktu, dan anggota komunitas sekolah tetap konsisten dalam pendapat mereka. Seragam (uniformitas) berarti tidak ada variasi atau campuran. Contohnya adalah aturan sekolah, tidak pandang bulu, dan seragam berpakaian.

Mampu melayani adalah kemampuan untuk memberikan pelayanan terbaik. Misalnya, sekolah memiliki kotak kritik dan umpan balik yang diterima harus dijawab dengan baik sehingga klien merasa puas. Ketepatan (accuracy) adalah ketika pelayanan diberikan dengan tepat sesuai dengan keinginan pelanggan sekolah.

4. Standar Mutu Pendidikan

Ada perbedaan pendapat antara profesional pendidikan. Ini menyebabkan perbedaan pemahaman dan persepsi tentang standar pendidikan.

Pertama, sebagian orang, terutama para orang tua, mengatakan bahwa kenyamanan sekolah adalah nilai tertinggi. Dua orang lain berpendapat bahwa prestasi akademik atau hasil belajar menunjukkan kualitas sekolah karena mereka mengenali siswanya. Terakhir, sebagian orang mengatakan bahwa ada beberapa karakteristik atau indikator yang akan menunjukkan kualitas suatu sekolah.

Dengan menggunakan tolak ukur yang berbeda, Cil merangkum pendapat tentang mutu dari berbagai sudut pandang. Bergantung pada kondisi sekolah, orang lain menggunakan tolak ukur prestasi siswa, dan perspektif yang lebih luas



berpendapat bahwa tolak ukur kualitas pendidikan harus ditinjau dari berbagai tolak ukur yang relevan.

Menurut pandangan Mujamil, "Lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika input, proses, dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan." Meskipun Mujamil menggunakan tolak ukur input, proses, dan hasil, titik tolak ukur mutu pendidikan menurut Mujamil adalah pengguna jasa pendidikan. Dengan demikian, titik tolak ukurnya adalah potensi dan nilai yang akan diperoleh alumni selama kehidupan mereka. Menurut Usman, "hasil dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. Hasil dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatannya lulusannya dan merasa puas" .

Menurut Hari Sudradjad, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kemampuan, baik dalam hal akademik maupun kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya adalah kecakapan hidup (life skill). pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (integrasi pribadi). Standar pendidikan yang ditetapkan oleh ISO 9001: 2008 adalah sebagai berikut :

- a. Komponen standar isi, sasaran mutu :
 - 1) Pengembangan KTSP berdasarkan guru mata pelajaran, DU/DI, konselor, dan komite sekolah/madrasah atau penyelenggara
 - 2) Lebih dari 76 % Silabus dikembangkan sesuai dengan pedoman
 - 3) Sekolah memenuhi standar memenuhi kebutuhan peserta didik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Komponen standar proses, sasaran mutu :
 - 1) Semua guru membuat RPP sesuai dengan aturan.
 - 2) 76 % guru melakukan pembelajaran berbasis teknologi
 - 3) 76 % siswa dapat melakukan prakerin sesuai kompetensinya.
 - 4) Hasil evaluasi guru semuanya baik
- c. Komponen standar kompetensi lulusan, sasaran mutu :
 - 1) Rata-rata Hasil Ujian Nasional dan Uji Kompetensi keahlian
 - 2) KKM kelas X dan kelas XI
 - 3) Siswa memperoleh berbagai macam keterampilan
- d. Komponen standar pendidik dan kependidikan, sasaran mutu :
 - 1) Meningkatkan kualifikasi PTK
 - 2) Meningkatkan kompetensi (pelatihan) PTK
- e. Komponen standar sarana dan prasarana, sasaran mutu :
 - 1) Semua bahan ajar yang diperlukan siswa tersedia
 - 2) Menambah sarana dan prasarana
- f. Komponen standar pengelolaan, sasaran mutu :
 - 1) Semua unsur terlibat dalam kerja tim pengembangan
 - 2) RKS/RAKS berdampak terhadap peningkatan hasil belajar .
 - 3) Sistem informasi dengan menggunakan website /softcopy
- g. Komponen standar pembiayaan, sasaran mutu :
 - 1) Sekolah membayar gaji guru dan karyawan tepat waktu
 - 2) 95 % penggunaan anggaran sesuai dengan rencana
 - 3) 90% siswa membayar SPP tepat waktu.
- h. Komponen standar penilaian, sasaran mutu :
 - 1) 100% guru menilai berdasarkan silabus yang telah ditetapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Ada penilaian baik bidang akademik maupun non akademik
- 3) Seluruh hasil penilaian siswa di dokumentasikan.

Sangat wajar bahwa ada perbedaan pendapat tentang kualitas pendidikan, karena setiap orang mendefinisikan hal itu dengan cara mereka sendiri dan dengan cara mereka melihat yang beragam.

Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) adalah lembaga pelaksana yang terlibat dalam kegiatan penjaminan mutu di semua tingkat pendidikan dasar, menengah, dan perguruan tinggi. BSNP adalah badan mandiri dan independen yang bertanggung jawab untuk mengembangkan, mengawasi pelaksanaan, dan mengevaluasi standar nasional pendidikan. Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Nonformal (BAN PNF) adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program pendidikan di semua tingkat pendidikan. Untuk menyelesaikan evaluasi, akreditasi digunakan untuk menilai nilai berdasarkan peringkat berikut :

Sekolah/Madrasah memperoleh peringkat akreditasi sebagai berikut.

- a. Peringkat akreditasi A (Sangat Baik) jika sekolah/madrasah memperoleh Nilai Akhir Akreditasi (NA) sebesar 86 sampai dengan 100 ($86 < NA < 100$).
- b. Peringkat akreditasi B (Baik) jika sekolah/madrasah memperoleh Nilai Akhir Akreditasi sebesar 71 sampai dengan 85 ($71 < NA < 85$).
- c. Peringkat akreditasi C (Cukup Baik) jika sekolah/madrasah memperoleh Nilai Akhir Akreditasi sebesar 56 sampai dengan 70 ($56 < NA < 70$)¹⁹.

5. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Menurut Sudarwan Danim, lima faktor utama yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas madrasah adalah sebagai berikut: (1) kepemimpinan kepala



sekolah; (2) peranan siswa dan anak; (3) pelibatan guru yang optimal; (4) kurikulum yang dinamis; dan (5) jaringan kerja sama. Kepala sekolah harus memahami dan memiliki visi kerja yang jelas, mampu dan mau bekerja keras, tekun dan tabah, disiplin kerja yang kuat, dan memberikan layanan terbaik. Metode "anak sebagai pusat" harus diterapkan untuk mengeksplorasi kemampuan dan keterampilan siswa sehingga sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan yang ada pada siswa.

Sehingga hasil sekolah dapat diterapkan di dunia kerja, jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada sekolah dan masyarakat secara keseluruhan, tetapi juga dengan organisasi lain, seperti perusahaan dan instansi.

Peningkatan mutu pendidikan harus mengambil langkah sebagai berikut :

- a. Pemerintah menanggung biaya pendidikan minimum yang diperlukan siswa di usia sekolah baik di negeri maupun di swasta, yang diberikan secara individual kepada siswa.
- b. Mengoptimalkan sumber daya pendidikan yang tersedia, misalnya dengan meningkatkan kelas terbuka dan kelas jauh.
- c. Memberdayakan sekolah swasta dengan memberikan bantuan dan subsidi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa dan memaksimalkan kapasitas.
- d. Melanjutkan pembangunan Unit Sekolah Baru (USB) dan Ruang Kelas Baru (RKB) di wilayah yang membutuhkan dengan mempertimbangkan peta pendirian masing-masing wilayah untuk menghindari penghentian keberadaan sekolah swasta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- e. Memberikan perhatian khusus kepada anak-anak usia sekolah yang berasal dari keluarga miskin, komunitas terpencil, komunitas terisolasi, dan daerah kumuh.
- f. Meningkatkan partisipasi pemerintah daerah dan anggota masyarakat dalam menyelesaikan wajib belajar pendidikan dasar setelah 9 tahun.

Namun, peningkatan kualitas sekolah dapat dicapai melalui penerapan strategi kepemimpinan seperti kepemimpinan sekolah Kaizen, yang menyarankan :

- a. Meningkatkan tim sebagai komponen penting dalam struktur perusahaan
- b. Menggabungkan aspek-aspek positif individu dengan berbagai manfaat bagi pelanggan
- c. Berkonsentrasi pada detail dalam menjalankan gambaran besar tentang perusahaan.
- d. Menerima tanggung jawab pribadi untuk selalu menemukan penyebab utama masalah
- e. Membangun hubungan interpersonal yang kuat
- f. Tetap terbuka untuk kritik dan saran.

Menurut Lewis, peningkatan kualitas organisasi apapun didukung oleh empat kekuatan pendorong, atau pilar, yang mendorong organisasi menuju penerapan pelayanan berkualitas: "Total Quality Management in any organization is supported by four driving forces, or pillars, that move the organization toward the full application of quality service. The four pillars of the House of Quality are customer service, continuous improvement, processes



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

and facts, and respect for people." Semuanya berbeda, tetapi potensi kekuatan mereka sama. Ada empat pilar mutu: (1) Layanan pelanggan, (2) Perbaikan terus-menerus, (3) Proses dan fakta-fakta, dan (4) Menghormati orang. Jika Anda tidak menangani satu, seluruh rumah kualitas akan runtuh. Meskipun masalah yang dihadapi setiap lembaga pendidikan berbeda, inti masalahnya sama. Untuk mengurangi kesalahan, keempat pilar harus ditangani dengan baik. Pendidikan secara keseluruhan dapat dirusak jika salah satu pilar tidak dilaksanakan dengan baik.

I. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian Penelitian berjudul “Revitalisasi Pendidikan Islam Di Era Digital” oleh Maulidia Putri Aprillia dan Shobah Shofariyani Iryanti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa revitalisasi pendidikan Islam di era digital dapat dilakukan melalui integrasi teknologi dalam media pembelajaran, pengembangan kurikulum yang menggabungkan pengetahuan agama dan umum, serta peningkatan kompetensi guru agar mampu memanfaatkan alat teknologi secara efektif⁶⁰. Pendekatan ini menekankan keseimbangan antara tradisi dan inovasi sebagai respons terhadap tantangan global dalam dunia pendidikan Islam. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian Maulidia Putri Aprillia dan Shobah Shofariyani Iryanti adalah keduanya bertujuan melakukan revitalisasi lembaga pendidikan dengan fokus pada penguatan kapasitas internal. Keduanya juga berupaya mempertahankan nilai-nilai tradisional sambil memperkenalkan inovasi yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sedangkan perbedaannya

⁶⁰ Maulidia Putri Aprillia and Shobah Shofariyani Iryanti, “Revitalisasi Pendidikan Islam Di Era Digital: Membangun Keseimbangan Antara Tradisi Dan Inovasi,” *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 6, no. 1 (2024): 25–39, <https://doi.org/10.46773/muaddib.v6i1.1111>.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terletak pada cakupan dan konteks fokus penelitian, dimana penelitian Maulidia Putri Aprillia dan Shobah Shofariyani Iryanti lebih luas dengan penekanan pada pemanfaatan teknologi digital sebagai solusi global. Sementara itu, penelitian Anda lebih spesifik menitikberatkan pada revitalisasi lembaga pendidikan di wilayah tertentu dengan tujuan memenuhi kebutuhan lokal, memperkuat sumber daya manusia, serta meningkatkan fasilitas pendukung di tengah keterbatasan infrastruktur dan akses teknologi.

2. Penelitian oleh Lalu Yayan Ardiansyah tentang revitalisasi pendidikan akuntansi di Lombok, Hasil penelitian menunjukkan bahwa revitalisasi pendidikan akuntansi di Lombok dilakukan dengan menyesuaikan kurikulum dan keterampilan lulusan agar sesuai dengan tuntutan industri yang berkembang pesat. Pendekatan ini juga mengadopsi metode blended learning yang menggabungkan pembelajaran tatap muka dan daring, serta melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti akademisi, pemerintah, dan industri untuk memastikan relevansi dan daya saing pendidikan akuntansi⁶¹. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian tentang revitalisasi yayasan pendidikan lokal adalah keduanya berupaya melakukan peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan kurikulum yang relevan serta penguatan kapasitas internal lembaga. Sedangkan perbedaannya terletak pada skala dan fokus orientasi revitalisasi, dimana penelitian Lalu Yayan Ardiansyah berskala regional dengan orientasi utama pada kesiapan lulusan menghadapi kebutuhan industri. Sementara itu, penelitian tentang yayasan pendidikan lebih menitikberatkan pada pemberdayaan masyarakat lokal melalui peningkatan kualitas

⁶¹ Lalu Yayan Ardiansyah, "Revitalisasi Pendidikan Akuntansi Di Tengah Hegemoni Perkembangan Industri Di Lombok" (Universitas Negeri Malang, 2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru, penyesuaian kurikulum secara kontekstual, serta penanganan keterbatasan infrastruktur.

3. Tesis oleh Dwi Vitrotul Islami di Masjid Al-Ma'mur yang berjudul "Peran Takmir Masjid Dalam Revitalisasi Pendidikan Islam Dan Pemberdayaan Masyarakat". Hasil penelitian menunjukkan bahwa masjid memiliki peran strategis dalam revitalisasi pendidikan Islam dan pemberdayaan masyarakat lokal melalui berbagai kegiatan seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), pembelajaran aqidah, serta perayaan hari besar Islam. Masjid berfungsi sebagai pusat kegiatan sosial dan pendidikan berbasis komunitas yang memperkuat ikatan sosial sekaligus meningkatkan pemahaman agama⁶². Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian tentang yayasan pendidikan di Kepulauan Anambas adalah keduanya bertujuan memberdayakan masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan di wilayahnya masing-masing. Sedangkan perbedaannya terletak pada pendekatan dan fokus revitalisasi, dimana tesis Dwi Vitrotul Islami menempatkan masjid sebagai pusat komunitas langsung yang menitikberatkan pada pendidikan agama dan aktivitas sosial keagamaan. Sementara itu, penelitian tentang yayasan pendidikan lebih fokus pada peningkatan struktural lembaga pendidikan formal melalui pengembangan kurikulum lokal, peningkatan kualitas pendidik, serta perluasan akses pendidikan di daerah terpencil.
4. Penelitian oleh Nur Ihwatin (2012) mengkaji "Strategi Kepemimpinan Ketua Yayasan dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Yayasan di Lembaga Pendidikan dalam Naungan Yayasan", Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan ketua yayasan memiliki peran krusial dalam meningkatkan

⁶² Dwi Vitrotul Islami, "PERAN TAKMIR MASJID DALAM REVITALISASI PENDIDIKAN ISLAM DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT" (IAIN SALATIGA, 2019).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

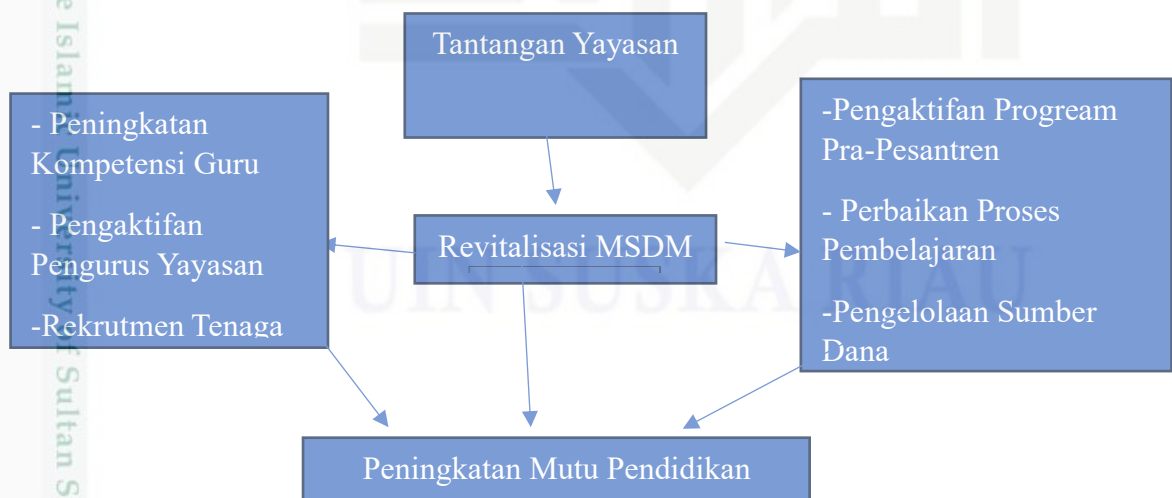
kompetensi guru di lembaga pendidikan, khususnya di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Falah. Fokus peningkatan kompetensi meliputi aspek pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional melalui pembinaan intensif, komunikasi dengan pengawas, pemberian teladan (uswah), pelibatan guru dalam rencana kerja yayasan, serta fasilitasi partisipasi dalam diklat dan sertifikasi ⁶³. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian tentang revitalisasi yayasan di daerah terpencil adalah keduanya bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan melalui pemberdayaan tenaga pendidik. Sedangkan perbedaannya terletak pada pendekatan dan skala fokus revitalisasi, dimana penelitian Nur Ihwatin lebih menitikberatkan pada aspek kepemimpinan yang berperan dalam pengembangan kompetensi individu guru secara mikro di lingkungan pondok pesantren. Sebaliknya, penelitian tentang revitalisasi yayasan lebih berorientasi pada penguatan struktural institusi pendidikan formal secara menyeluruh untuk memperbaiki akses dan kualitas pendidikan di daerah terpencil. Pendekatan tersebut mencakup pengembangan kurikulum lokal yang relevan serta peningkatan kualitas guru sebagai bagian dari sistem dan infrastruktur lembaga.

5. Penelitian oleh Muhammad Ridwan dengan judul "Strategi Yayasan Pinang Belapis dalam Mengembangkan Madrasah dan Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan pada Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lebong" , Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yayasan memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen promosi yang efektif. Studi pada Yayasan Pinang Belapis menyoroti upaya menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan anak ke Madrasah Aliyah Swasta (MAS) dengan menggunakan berbagai teknik promosi

⁶³ Nur Ihwatin, "Strategi Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Yayasan Di Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Falah Desa Ramban Kulon Kecamatan Cerme Kabupaten Bondowoso)," 2012.

seperti informasi lisan, media, penguatan identitas madrasah, serta pameran dan peragaan sebagai bagian dari strategi perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian mengenai Program Revitalisasi Yayasan Al-Ma'arif Jemaja di Kabupaten Kepulauan Anambas adalah keduanya bertujuan meningkatkan mutu pendidikan dan memberdayakan lembaga pendidikan di bawah naungan yayasan. Sedangkan perbedaannya terletak pada pendekatan yang digunakan, dimana penelitian Muhammad Ridwan lebih berfokus pada manajemen promosi untuk membangun citra positif dan daya tarik lembaga di mata masyarakat guna meningkatkan partisipasi siswa. Sebaliknya, penelitian tentang Yayasan Al-Ma'arif menitikberatkan revitalisasi internal melalui pengembangan kapasitas kurikulum, peningkatan kompetensi guru, serta perluasan akses pendidikan terutama di wilayah terpencil. Pendekatan ini bersifat lebih struktural dan substansial dengan fokus pada penguatan kapasitas internal lembaga secara menyeluruh guna meningkatkan kualitas pendidikan ⁶⁴.

J. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

⁶⁴ Muhammad Ridwan, Ahmad Dibul Amda, and Murniyanto Murniyanto, "Strategi Yayasan Pinang Belapis Dalam Mengembangkan Madrasah Dan Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Aliyah Swasta (Mas) Di Kabupaten Lebong" (IAIN Curup, 2020).



Penelitian ini akan mengkaji revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) sebagai solusi utama untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi Yayasan Al-Ma'arif, seperti penurunan jumlah siswa, kualitas guru yang rendah, fasilitas kurang memadai, dan lemahnya strategi promosi. Melalui peningkatan kompetensi guru dengan pelatihan berkelanjutan serta pengaktifan kembali pengurus yayasan untuk menjalankan kepemimpinan dan manajemen secara efektif, proses pembelajaran dapat diperbaiki secara signifikan. Selain itu, perbaikan infrastruktur madrasah juga mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Semua upaya ini saling terkait dan bertujuan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh sehingga daya tarik madrasah meningkat dan tata kelola yayasan menjadi lebih profesional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang terjadi di Yayasan Al-Ma'arif terkait permasalahan manajemen, sumber daya manusia, fasilitas, dan promosi. Penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai situasi yang dihadapi dan bagaimana solusi revitalisasi dapat diimplementasikan

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Al-Ma'arif Jemaja, Kabupaten Kepulauan Anambas, yang mengelola Madrasah Tsanawiyah (MTs). Fokus lokasi ini dipilih karena adanya indikasi penurunan kualitas dan daya tarik lembaga pendidikan, yang memerlukan intervensi melalui program revitalisasi.

C. Informan Penelitian

1. Informan Utama

Informan utama adalah pihak-pihak yang memiliki peran langsung dan strategis dalam operasional, manajemen, serta pelaksanaan pendidikan di Yayasan Al-Ma'arif. Mereka memberikan data inti yang sangat penting untuk analisis revitalisasi.

Informan utama peneliti terdiri dari :

- a. Pengurus Yayasan Al-Ma'arif yang memiliki peranan kunci dalam kebijakan, manajemen, pengelolaan sumber daya, dan arah strategis yayasan.
- b. Kepala Sekolah MTs Al-Ma'arif, Sebagai pemimpin operasional sekolah dengan wawasan tentang manajemen sekolah dan tantangan sehari-hari.



- c. Guru MTs Al-Ma'arif yang memiliki pengetahuan langsung tentang proses pembelajaran, kebutuhan pelatihan, serta kendala pengajaran.

2. Informan Pendukung

Informan pendukung adalah pihak-pihak yang memberikan perspektif tambahan dari luar struktur organisasi yayasan namun tetap berperan penting untuk memahami konteks sosial dan persepsi masyarakat terhadap yayasan.

1. Orang Tua Siswa, Memberikan informasi mengenai persepsi masyarakat terhadap kualitas pendidikan serta faktor-faktor keputusan menyekolahkan anaknya di MTs Al-Ma'arif.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Mendalam (In-Depth Interview): Wawancara dilakukan dengan pengurus yayasan, kepala sekolah, guru, orang tua, dan tokoh masyarakat untuk menggali pemahaman mengenai permasalahan dan peluang revitalisasi.
2. Observasi: Mengamati langsung kegiatan belajar mengajar, kondisi fisik sekolah, dan manajemen sekolah. Observasi juga mencakup kondisi sarana dan prasarana serta interaksi antara guru dan siswa.
3. Dokumentasi, Dokumentasi adalah mengumpulkan data dan menganalisa sejumlah dokumen terkait dengan masalah penelitian. Mengumpulkan data berupa data kurikulum, dan dokumen internal yayasan untuk memahami kondisi manajemen dan operasional yayasan secara detail⁶⁵.

E. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijamin melalui penggunaan metode triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi teknik. Triangulasi sumber

⁶⁵ D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, 2019.

dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai kelompok informan, seperti pengurus yayasan, kepala sekolah, guru, orang tua, siswa, dan tokoh masyarakat. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya. Misalnya, pandangan mengenai efektivitas manajemen yayasan tidak hanya dikumpulkan dari pengurus yayasan, tetapi juga dikonfirmasi dengan pendapat kepala sekolah dan guru untuk memastikan adanya keselarasan informasi.

Triangulasi teknik, di sisi lain, melibatkan penggunaan beberapa teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. Dengan memadukan berbagai teknik ini, penelitian dapat memperoleh data yang lebih komprehensif dan mengurangi potensi bias yang mungkin muncul jika hanya menggunakan satu metode. Penggunaan teknik ini memastikan bahwa hasil penelitian merefleksikan kondisi nyata dan memperkuat kredibilitas temuan, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar yang kuat untuk merumuskan strategi revitalisasi yang efektif bagi Yayasan Al-Ma'arif.

F. Teknik Analisis Data

Adapun tahapan kegiatan dalam proses analisis data ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data (data collection)

Teknik pengumpulan data merupakan Teknik atau metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data yang kemudian akan diteliti oleh peneliti.

2. Reduksi data

Reduksi data merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya (Sugiyono, 2018).



3. Penyajian data (data display)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

4. Kesimpulan Data

Mencari bukti- bukti yang kuat dan mendukung peneliti dalam menarik sebuah kesimpulan dari apa yang sudah didapatkan dilapangan ⁶⁶.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hascina milk UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁶⁶ Ibid

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MTs Al-Ma'arif Jemaja, dapat disimpulkan bahwa upaya revitalisasi telah membawa dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Revitalisasi tersebut diwujudkan melalui pelatihan guru secara rutin yang mampu meningkatkan kompetensi pedagogis dan pemanfaatan teknologi, rekrutmen tenaga pengajar tambahan untuk mengatasi kekurangan guru di bidang studi krusial, pengaktifan kembali program pra-pesantren yang mendukung penguatan karakter siswa, serta perbaikan tata kelola yayasan melalui restrukturisasi organisasi dan evaluasi kinerja yang lebih terarah. Seluruh langkah ini secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pengelolaan madrasah.

Namun demikian, proses revitalisasi MSDM tidak terlepas dari sejumlah kendala yang menghambat efektivitasnya. Hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan dana operasional yang berdampak pada pelaksanaan pelatihan berkelanjutan dan rekrutmen guru, kurangnya tenaga pendidik yang memiliki latar belakang kependidikan dan sertifikasi memadai, minimnya promosi yang menyebabkan rendahnya minat pendaftar siswa baru, serta keterbatasan fasilitas pendidikan yang belum mendukung penerapan metode pembelajaran yang variatif. Meskipun demikian, berbagai kendala ini sekaligus menjadi catatan penting bagi penguatan strategi manajemen ke depan, sehingga revitalisasi MSDM dapat

berjalan lebih optimal, berkelanjutan, dan mampu mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.

B. Saran

Untuk meningkatkan keberhasilan revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MTs Al-Ma'arif Jemaja, perlu adanya pengelolaan dana yang lebih efisien dengan mencari sumber dana alternatif, seperti penggalangan dana dari masyarakat atau pihak eksternal. Pelatihan guru harus diperluas dengan penekanan pada sertifikasi dan pengembangan keterampilan, terutama bagi guru yang berlatar belakang non-pendidikan formal. Strategi promosi sekolah juga harus ditingkatkan, terutama dengan memanfaatkan media sosial dan kegiatan sosialisasi langsung untuk meningkatkan kesadaran masyarakat. Selain itu, fasilitas pendidikan perlu diperbaiki, dengan menyediakan alat bantu pengajaran yang memadai dan memperbaiki kondisi ruang kelas. Pengelolaan yayasan juga harus lebih terstruktur dengan evaluasi berkala untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi. Langkah-langkah ini akan mendukung peningkatan mutu pendidikan dan keberlanjutan revitalisasi MSDM di MTs Al-Ma'arif Jemaja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Affah, Jihan. "Peran Media Pembelajaran Monopoli Matematika Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar." *Scholarly Journal of Elementary School*, 2023. <https://doi.org/10.21137/sjes.2023.3.2.7>.
- Al-Quran Kemenag. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Anwar, Herson. "Implementation of Education Management Standard in the Guidance of Private Islamic High School." *Jurnal Pendidikan Islam*, 2018. <https://doi.org/10.15575/jpi.v4i1.2250>.
- Ardiansyah, Lalu Yayan. "Revitalisasi Pendidikan Akuntansi Di Tengah Hegemoni Perkembangan Industri Di Lombok." Universitas Negeri Malang, 2021.
- Arianty, Arianty. "Analisis Kompetensi Dan Strategi Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Guru AUD Di Revolusi Industri 4.0." *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 9 (2023): 6582–88. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2909>.
- Arifin, Miftahol. "Manajemen Keuangan Pondok Pesantren." *Fikrotuna Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 2017. <https://doi.org/10.32806/jf.v4i2.2745>.
- Ayo, Eliza B. "Development of an Integrated Library Management System (ILMS)." *International Journal of Interactive Mobile Technologies (Ijim)*, 2023. <https://doi.org/10.3991/ijim.v17i10.37509>.
- Cahyono, Bayu D, and Nanang Muswarianto. "Manajemen Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Pondok Modern Gontor." *Tanjak Journal of Education and Teaching* 3, no. 2 (2022): 76–88. <https://doi.org/10.35961/tanjak.v3i2.638>.
- Dahtiar, Agi, Nadia Amelia Hapsah, and Tina Aurelia. "Revitalisasi Dan Pengoptimalan Pemberdayaan Masyarakat Dengan Menggali Potensi Hasil Pertanian Dan UMKM Di Desa Ibun." *Sadeli: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4, no. 2 (2024): 9–22.
- Darmawan, Didit. "Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai." *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen* 4, no. 1 (2020): 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>.
- Dwisetyawati, Defy, Faikotul Istiqomah, Desy Dwi Setyaningrum, and Nurul Humaidah. "Apresiasi Seni Dan Budaya Melalui Gebyak Estungkara Budayah Sebagai Revitalisasi Kesenian Topeng Jabung Malang." *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan* 8, no. 2 (2024): 1753–61.
- Gage, Anna, Talhiya Yahya, Margaret E Kruk, Eliudi Eliakimu, Mohamed Mohamed, Donat Shamba, and Sanam Roder-DeWan. "Assessment of Health Facility Quality Improvements, United Republic of Tanzania." *Bulletin of the World Health Organization*, 2020. <https://doi.org/10.2471/blt.20.258145>.
- Ghofur, Moh A. "Pelaksanaan Quantum Teaching Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar." *Pedagogia Jurnal Pendidikan* 5, no. 2 (2016): 255–66. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v5i2.258>.
- Gunawan, Muhammad Rizky, and others. "Persepsi Pedagog Terhadap Revitalisasi Pasar Tradisional Serta Dampaknya Pada Kinerja Usaha (Studi Empiris Pada Pasar Lambaro Aceh Besar)." UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2023.
- Helda, Helda, and Syahrani Syahrani. "National Standards of Education in Contents Standards and Education Process Standards in Indonesia." *Indonesian Journal of Education (Injoe)*, 2022. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.32>.
- Heryanto, Yanto, and Deden Deden. "Penyuluhan Terhadap Aparatur Desa Dalam Penguatan Kelembagaan Bidang Pendidikan Dan Pertanian Desa Cirebon Girang." *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2021.



<https://doi.org/10.36418/comserva.v1i5.26>.

Ihwatini, Nur. "Strategi Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Yayasan Di Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Falah Desa Ramban Kulon Kecamatan Cerme Kabupaten Bondowoso)," 2012.

Islami, Dwi Vitrotul. "PERAN TAKMIR MASJID DALAM REVITALISASI PENDIDIKAN ISLAM DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT." IAIN SALATIGA, 2019.

Islami, Fiqrul. "Implementasi Pengembangan Manajemen Pembelajaran Berbasis Teaching Factory Di SMK Negeri 4 Mataram." (*Jpap*) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 2021. <https://doi.org/10.29303/jpap.v5i2.488>.

Istakri, Dedi. "Infrastructure Management for Improved Learning Outcomes: Insights From Junior High Schools in Southwest Aceh, Indonesia." *J. Educ. Manag. Learn.*, 2024. <https://doi.org/10.60084/jeml.v2i1.169>.

Kasirah, Irah. "Kompetensi Pedagogis Guru PLB Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Anak Berkebutuhan Khusus." *Perspektif Ilmu Pendidikan* 24, no. XV (2011): 163–73. <https://doi.org/10.21009/pip.242.6>.

King Macarayan, Erlyn Rachele, Hannah L Ratcliffe, Easmon Otupiri, Lisa R Hirschhorn, Kate Miller, Stuart R Lipsitz, Atul A Gawande, and Asaf Bitton. "Facility Management Associated With Improved Primary Health Care Outcomes in Ghana." *Plos One*, 2019. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218662>.

Komarudin, Tedy S. "Melampaui Ambisi Pribadi: Mengubah Kepemimpinan Dalam Pendidikan Dari Agenda Yang Didorong Oleh Ego." *Kaipi* 1, no. 1 (2023): 1–11. <https://doi.org/10.62070/kaipi.v1i1.4>.

Lahmi, Ahmad, Iza Arman, and Mursal Mursal. "Supervisi Klinis Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Pai." *Jurnal Islamika* 4, no. 1 (2021): 58–68. <https://doi.org/10.37859/jsi.v4i1.2440>.

Lamirin. "Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan." *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang* 14, no. 2 (2023): 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>.

Mahdiya, Alifahtul, Ulviana Nurwachidah, and Muhammad Hanist. "Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2, no. 7 (2021): 1146–56. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i7.222>.

Maisah, Maisah, Maryam Mahdayeni, Maryam Maryam, and Muhammad Roihan Alhaddad. "Penerapan 7p Sebagai Strategi Pemasaran Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 1, no. 4 (2020): 325–33.

Maulidia Putri Aprillia, and Shobah Shofariyani Iryanti. "Revitalisasi Pendidikan Islam Di Era Digital: Membangun Keseimbangan Antara Tradisi Dan Inovasi." *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 6, no. 1 (2024): 25–39. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v6i1.1111>.

Mesiono, Mesiono. "Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan Dan Strategi Manajemen Untuk Menanggapi Perubahan Cepat Di Era Globalisasi." *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 3 (2024): 3146–53. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3789>.

Muhksin, Ali. "Manajemen Administrasi Dan Keuangan: Memanajemen Lembaga Madrasah Dan Pesantren." *Jis*, 2023. <https://doi.org/10.69698/jis.v2i2.479>.

Muliya, Muliya. "Penerapan Media Quizizz Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas X Busana 2." *ENGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya* 3, no. 1 (2022): 65–78.

Munandar, Jasas, and Surahma Asti Mulasari. "Environmental Sanitation and Hygiene on Waste Collector in TPA Piyungan Bantul Yogyakarta." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*,



2019. <https://doi.org/10.15294/kemas.v15i2.13801>.

Mwaisengela, Syabo M, Joseph C Hokororo, Chrisogone J German, Erick S Kinyenje, Radenta P Bahegwa, Talhiya Yahya, Mohamed A Mohamed, et al. "Functionality of Primary Health Facilities Management Teams: Learning From 2017/2018's Tanzania Star Rating Assessment." *Journal of Service Science and Management*, 2023. <https://doi.org/10.4236/jssm.2023.162007>.

Myori, Dwiprima E, Krismadinata Krismadinata, Rahmat Hidayat, Fivia Eliza, and Radinal Fadli. "Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Melalui Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android." *Jtev (Jurnal Teknik Elektro Dan Vokasional)* 5, no. 2 (2019): 102. <https://doi.org/10.24036/jtev.v5i2.106832>.

Nawawi, Muhammad Latif. "Pengembangan Madrasah Unggul Berbasis Pesantren Di MA Unggulan Darul Ulum Jombang." *Taujih Jurnal Pendidikan Islam*, 2022. <https://doi.org/10.53649/taujih.v4i1.103>.

Nur Rabani, Friska Ayu. "Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Keuangan Sekolah Di SMP Dalam Meningkatkan Transparansi Dan Akuntabilitas." *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2023. <https://doi.org/10.12928/jimp.v4i1.8023>.

Nurdiana, Anne. "Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di STAI Siliwangi Garut." *Jurnal Ekonomi Utama 2*, no. 3 (2023): 278–86. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.127>.

Nurdin, Diding, and Nur Aedi. "Revitalisasi Manajemen Kelembagaan Pendidikan Islam Pada Tingkat Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Bandung Melalui Kepemimpinan Inovatif." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2017. <https://doi.org/10.17509/jap.v7i1.6263>.

Okwang, Alem Robert, and David Mwesigwa. "Physical Facilities as Predictors of the Quality of Girls' Education at Primary School Level in Oyam District, Lango Sub-Region, Uganda." *American Journal of Creative Education*, 2022. <https://doi.org/10.55284/ajce.v5i2.778>.

Permatasari, Meida, Iwan Hermawan, and Kasja Eki Waluyo. "Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Perilaku Islami Siswa Di SMP Yayasan Pendidikan Nahdlatul Ulama Karawang." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 16229–36.

Raharja, Anisa Dewi, Meri Selvia, and Cecep Hilman. "Revitalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Pendidikan Yang Relevan Dalam Mengatasi Permasalahan Global." *Jurnal Inovasi Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (Jiepp)*, 2022. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i2.215>.

Ridwan, Muhammad, Ahmad Dibul Amda, and Murniyanto Murniyanto. "Strategi Yayasan Pinang Belapis Dalam Mengembangkan Madrasah Dan Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Aliyah Swasta (Mas) Di Kabupaten Lebong." *IAIN Curup*, 2020.

Rohani, Imam. "Kajian Kebijakan Pendidikan Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional." *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education* 1, no. 1 (2020): 80–99.

September, Asep, Muhammad Alfi Mulyadi, and Kun Nurachadijat. "IMPLEMENTASI MEDIA PEMBELAJARAN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN KELAS V DI MADRASAH IBTIDAIYAH ADDA'WAH PARUNGKUDA." *VARIABLE RESEARCH JOURNAL* 1, no. 02 (2024): 456–62.

Sriyanto, Sriyanto, Indri Murniawaty, Ita Nuryana, and I Ismiyati. "Peningkatan Profesionalisme Guru Ekonomi Dalam Pembelajaran Di SMA Kabupaten Semarang." *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)* 2, no. 2 (2018): 357. <https://doi.org/10.30595/jppm.v2i2.3413>.

Sugiarto. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan." *Didaktika Jurnal Kependidikan* 13, no.



2 (2024): 1767–80. <https://doi.org/10.58230/27454312.429>.

Sugiyono, D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, 2019.

Suharlina, Suharlina. “Meningkatkan Pertumbuhan: Peran Kunci Manajemen Keuangan Syariah Dalam Pengembangan UMKM Di Indonesia.” *Aafj*, 2024. <https://doi.org/10.56341/aafj.v2i1.441>.

Supadi, M Pd. *Manajemen Mutu Pendidikan*. UNJ PRESS, 2021.

Supit, Michelle, Joulanda A Rawis, Mozes M Wullur, and Viktory N J Rotty. “Analisis Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan.” *Leaderia Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 87–107. <https://doi.org/10.35719/leaderia.v2i2.68>.

Supriani, Yuli, Rahman Tanjung, Annisa Mayasari, and Opan Arifudin. “Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam.” *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 332–38. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>.

Sutikno, Yadi, Hosan Hosan, and Irawati Irawati. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Maitreyawira* 3, no. 1 (2022): 1–7.

Syahputra, Dwi, Rifaldi, and Nuri Aslami. “Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry.” *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, no. 3 (2023): 51–56.

Syahrizal, Ahmad, and Efni Anita. “Analisis Manajemen Keuangan Pondok Pesantren (Studi Pada Pondok Pesantren Isti'dadul Mu'allimien Jambi).” *Finansha- Journal of Sharia Financial Management*, 2021. <https://doi.org/10.15575/fjsfm.v2i1.12777>.

Syukur, Abdul. *Transformasi Pendidikan Dengan Guru Yang Memiliki Kompetensi Dan Ketaatan Yang Teruji*. Penerbit Adab, 2024.

Tefbana, Abraham, and A D Kia. “Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen Di Era Disrupsi Dan Pandemi.” *Jurnal Luxnos* 6, no. 2 (2020): 254–70. <https://doi.org/10.47304/jl.v6i2.60>.

Ulfyati, Nur Shofa, and Akh Syamsul Muniri. “Perbedaan Sanksi Bagi Pelaku Zina Dalam Hukum Pidana Islam Dan Hukum Pidana Positif.” *USRAH: Jurnal Hukum Keluarga Islam* 3, no. 2 (2022): 80–94.

Uzochukwu, Benjamin, Prince Agwu, Chinyere Okeke, Adaora Uzochukwu, and Obinna Onwujekwe. “Ensuring Safety of Patients in Complex Health Systems: A Focus on Primary Healthcare Service Relations in Nigeria.” *Health & Social Work*, 2022. <https://doi.org/10.1093/hsw/hlac041>.

Vania, Alexandria Sarah, Angel Dwi Septianingrum, Andi Suhandi, and Prihantini Prihantini. “Revitalisasi Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas Di Daerah Terdepan, Terluar, Dan Tertinggal (3t) Pada Era Revolusi Industri 4.0.” *Jurnal Basicedu*, 2021. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1587>.

Widayana, Gede. “Analisis Kompetensi Guru Teknik Otomotif Di SMK Dalam Meningkatkan Kompetensi Pembelajaran Kepada Siswa.” *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 2023. <https://doi.org/10.23887/jptkuniksha.v20i1.53597>.

Widiasanti, Irika, Lenggogeni Lenggogeni, Santoso Sri Handoyo, Dinda Annisa Firdaus, and Syafiq Human Maulana. “Peningkatan Kompetensi Lulusan SMK Melalui Pelatihan Penjadwalan Pemeliharaan Bangunan Gedung.” *Jurnal Health Sains*, 2021. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i9.314>.

Yahya, Adibah, and Dian Wahyuningsih. “Pengaruh Perencanaan Dan Aset Pajak Tangguhan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Telekomunikasi Dan Konstruksi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013 – 2017.” *Sosiohumanitas*, 2020. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v2i12.1242>.

Yustika, Yustika, and Syarifah N Syamsiyah. “Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.” *Produ Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2248>.



Zahrah, Humairatuz. "Strategi Perguruan Tinggi Islam Dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi Kasus Di Universitas Islam Indragiri Tembilahan Riau)." *Al-Liqo Jurnal Pendidikan Islam*, 2023. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v8i1.1120>.

"Dokumen Profil MTs al-Ma'arif Jemaja"

"Dokumen Tenaga Guru Tambahan MTs al-Ma'arif"

"Hasil Wawancara Pengurus Yayasan Tanggal 11 Maret 2025"

"Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Tanggal 25 Maret 2025"

"Hasil Wawancara Pengurus Yayasan Tanggal 15 Maret 2025"

"Hasil Wawancara Pengurus Yayasan Tanggal 18 Maret 2025"

"Hasil Wawancara Kepala Sekolah Tanggal 18 Maret 2025"

"Hasil wawancara dengan Pengurus Yayasan tanggal 20 Maret 2025"

"Hasil Wawancara dengan Pengurus Yayasan tanggal 22 Maret 2025"

"Hasil Wawancara Dengan Guru Kelas Tanggal 22 Maret 2025"

"Hasil wawancara dengan Orang Tua Siswa tanggal 13 Maret 2025"

"Hasil Wawancara dengan guru tanggal 15 Maret 2025"

"Hasil Wawancara dengan guru tanggal 15 Maret 2025"

LAMPIRAN

Lampiran Dokumentasi

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara Dengan Guru Kelas Tanggal 22 Maret 2025



Wawancara Wawancara dengan Kepala Sekolah Tanggal 25 Maret 2025



Wawancara dengan guru tanggal 15 Maret 2025



KISI-KISI INSTRUMEN WAWANCARA

Variabel	Dimensi	Indikator	Subjek Informan	Butir Pertanyaan
Revitalisasi Manajemen SDM(MSDM)	Pelatihan Guru Rutin	Frekuensi pelatihan guru; Materi pelatihan; Dampak pelatihan terhadap kompetensi guru	Pengurus Yayasan, Kepala Sekolah	Bagaimana frekuensi pelatihan guru di madrasah? Apa materi yang disajikan dalam pelatihan tersebut? Bagaimana dampak pelatihan terhadap kompetensi guru?
				Apakah ada perubahan dalam metode pengajaran setelah pelatihan? Apa saja teknik mengajar yang diterapkan oleh guru setelah pelatihan?
				Bagaimana peningkatan kualitas evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru setelah pelatihan? Apa saja alat bantu teknologi yang digunakan oleh guru setelah pelatihan?
				Apakah ada alokasi anggaran khusus untuk program pelatihan ini? Apakah ada kerja sama dengan lembaga eksternal untuk menghadirkan narasumber ahli dalam pelatihan?
	Pencarian Tenaga Pengajar Tambahan	Proses rekrutmen; Kualifikasi tenaga pengajar tambahan; Dampak penambahan guru	Pengurus Yayasan, Kepala Sekolah	Bagaimana proses rekrutmen tenaga pengajar tambahan? Apa kualifikasi yang diprioritaskan dalam pencarian tenaga pengajar tambahan?
				Bagaimana seleksi dan penilaian calon tenaga pengajar tambahan? Apakah ada kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi atau jaringan alumni dalam pencarian tenaga pengajar tambahan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilindungi sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Bagaimana dampak penambahan tenaga pengajar terhadap efektivitas pembelajaran? Apakah ada peningkatan dalam perhatian individu terhadap siswa setelah penambahan tenaga pengajar?
Pengaktifan Program Pra-Pesantren	Pelaksanaan kegiatan pra-pesantren; Partisipasi siswa; Tujuan program	Pengurus Yayasan, Kepala Sekolah	Bagaimana program pra-pesantren dijalankan saat ini? Apa saja kegiatan yang dilakukan dalam program pra-pesantren?
			Bagaimana partisipasi siswa dalam kegiatan pra-pesantren? Apa dampak program pra-pesantren terhadap pembentukan karakter siswa?
			Apakah ada peningkatan frekuensi pelaksanaan program pra-pesantren dibandingkan tahun-tahun sebelumnya? Apakah ada dukungan fasilitas ruang khusus untuk kegiatan pra-pesantren?
Efektivitas Pengelolaan Yayasan	Struktur organisasi yayasan; Penjadwalan rapat rutin; Evaluasi kinerja	Pengurus Yayasan	Bagaimana struktur organisasi yayasan saat ini? Apa saja tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan bagi setiap anggota pengurus?
			Bagaimana penjadwalan rapat rutin dalam pengelolaan yayasan? Apa saja topik yang dibahas dalam rapat tersebut?
			Bagaimana evaluasi kinerja pengurus dilakukan? Apakah ada upaya meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia?
			Bagaimana penyimpanan dan pengorganisasian hasil dokumentasi rapat dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kendala dalam Revitalisasi MSDM

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				laporan kegiatan? Apakah ada sistem yang digunakan untuk memudahkan monitoring progres program-program peningkatan mutu pendidikan?
	Keterbatasan Dana Operasional	Ketersediaan dana operasional untuk pelaksanaan program revitalisasi	Pengurus Yayasan, Kepala Sekolah	Apakah dana operasional cukup untuk mendukung revitalisasi MSDM? Apa saja kendala terkait pendanaan yang dihadapi?
				Bagaimana kemampuan yayasan untuk merekrut tenaga pendidik baru karena keterbatasan anggaran? Apakah ada solusi alternatif yang diambil untuk mengatasi keterbatasan dana?
				Bagaimana dampak keterbatasan dana terhadap pelaksanaan pelatihan guru secara rutin? Apakah ada perubahan dalam frekuensi dan kualitas pelatihan karena keterbatasan dana?
				Bagaimana pengadaan sarana prasarana pendukung pembelajaran yang memadai akibat keterbatasan dana operasional? Apakah ada upaya penggalangan dana dari masyarakat atau pihak eksternal untuk mendanai program revitalisasi MSDM?
	Kurangnya Tenaga Pendidik	Latar belakang pendidikan tenaga pengajar; Metode pembelajaran yang digunakan	Kepala Sekolah, Guru	Bagaimana latar belakang pendidikan tenaga pengajar di madrasah? Apakah sebagian besar tenaga pengajar berasal dari latar belakang non-pendidikan formal?
				Bagaimana metode pembelajaran yang digunakan oleh guru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			<p>Apakah metode tersebut cukup variatif dan efektif dalam memenuhi kebutuhan belajar siswa?</p> <p>Bagaimana standar profesionalisme guru saat ini? Apakah ada keterbatasan dalam pelatihan formal dan sertifikasi pendidikan?</p> <p>Bagaimana kesulitan guru dalam mengimplementasikan kurikulum secara menyeluruh sesuai dengan perkembangan pendidikan terkini? Apakah ada program peningkatan kapasitas guru secara intensif yang dilakukan?</p>
Minimnya Promosi Sekolah	Strategi promosi sekolah saat ini; Media promosi yang digunakan	Pengurus Yayasan, Orang Tua Siswa	<p>Bagaimana strategi promosi sekolah dilakukan selama ini? Apakah ada rencana promosi yang sudah terorganisir dengan baik?</p> <p>Bagaimana kesadaran masyarakat sekitar mengenai keberadaan dan keunggulan MTs Al-Ma'arif Jemaja sebagai pilihan pendidikan? Apakah ada penurunan jumlah pendaftar siswa baru secara signifikan?</p> <p>Bagaimana media promosi yang digunakan oleh madrasah? Apakah ada pemanfaatan media sosial atau kegiatan sosialisasi langsung ke komunitas sekitar?</p>
Fasilitas Pendidikan Kurang Memadai	Kondisi sarana prasarana kelas dan alat bantu pembelajaran	Guru, Kepala Sekolah	<p>Bagaimana kondisi sarana prasarana seperti ruang kelas dan alat bantu pembelajaran di madrasah? Apakah ada keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi informasi?</p>



Bagaimana kondisi ruang kelas dalam hal ventilasi dan pencahayaan alami? Apakah ada perbaikan yang perlu dilakukan?

Bagaimana ketersediaan perpustakaan mini dan laboratorium praktikum di madrasah? Apakah ada upaya untuk meningkatkan fasilitas pendukung pembelajaran?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS



Setelah lulus dari MTsN Dumai penulis tesis ini melanjutkan pendidikannya ke SMAN 2 Dumai lulus 2004. Penulis menyelesaikan S1 dengan tugas akhir penelitian yaitu dengan judul *Perilaku Agresif Siswa Terhadap Prestasi Belajar di SDN 005 Bukit Timah Kota Dumai*.

Setelah lulus dari STAI TAFACQUH FIDDIN DUMAI pada tahun 2007 dan lulus 2011. Penulis mengabdikan diri di SDN 005 Bukit Timah di Bukit Jin Kota Dumai Selama 2 tahun dan Lulus CPNS 2014 pada Formasi Guru Agama Islam SD di SDN 005 Lingai Kecamatan Siantan Selatan Kabupaten Kepulauan Anambas (2014 – 2015) dan Mutasi menjadi guru SMPN 3 telaga (2015-2019), guru SMPN 4 Genting (2019-2022), dilantik menjadi Kepala SDN 001 Keramut sampai sekarang.

Pada tahun 2023, penulis melanjutkan Tugas Belajar Mandiri studi Magister di Program Pascasarjana UIN SUSKA Riau pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam hingga menyelesaikan tesis ini.

Penulis berharap ilmu yang telah diperoleh dapat berkontribusi bagi kemajuan Pendidikan di Kabupaten kepulauan Anambas khususnya, dan bagi bangsa serta agama.

MADANIYAH

Anambas, September 2025