

**Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam
Berbasis Sustainable Development Goals Di Yayasan Pendidikan Anak
Saleh Kota Malang
Oleh:**

Anwar Sa'dullah, Triyo Supriyatno

FAI UNISMA, UIN Malang

anwars@unisma.ac.id, triyo@pai.uin-malang.ac.id

ABSTRACT

The dynamics of the development of educational institutions in Indonesia cannot be stopped, let alone limit the rapid development of institutions. Not a few institutions have closed down due to the lack of interest in the community to send their children to school. The problem basically concerns the quality of the institution, especially human resources who play a role as the subject or manager of the institution. For quality institutions, it is certain that they will not be displaced by global developments and the demands of the community for quality education. The research method of this article is qualitative research with a descriptive analysis approach. This type of research is a case study with a multi-case design considering the choice of two research institutions even though one shelter, namely early childhood education and primary school Anak Saleh Malang City. The results showed that early childhood education has four strategies in improving the quality of human resources, including: training, professional development, career development, and performance appraisal. One of the four strategies has the theme of developing human resources through workshops on the responsibilities of employees in schools and families. Meanwhile, the Saleh Children Primary School has three strategies for developing human resources, namely: monitoring, evaluation and follow-up. Among the three strategies, one of the activity designs is the awarding of employees through employee and teacher months including the involvement of parents in follow-up programs.

Keywords: Quality, Human Resources, SDGs, Saleh Children

Corresponding author: anwars@unisma.ac.id

EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam is licensed under

The CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Abstrak

Dinamika perkembangan lembaga pendidikan di Inonesia tidak dapat dibendung, apalagi membatasi pesatnya perkembangan lembaga. Tidak sedikit lembaga gulung tikar karena kurang minatnya masyarakat untuk menyekolahkan anaknya. Persoalan pada dasarnya menyangkut tentang mutu lembaga khususnya sumber daya manusia yang berperan menjadi subjek atau pengelola lembaga. Bagi lembaga bermutu dapat dipastikan tidak digusur oleh perkembangan global dan tuntutan masyarakat terhadap pendidikan berkualitas. Metode penelitian artikel ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Jenis penelitiannya adalah studi kasus dengan dengan desain multi kasus mengingat dipilihnya dua lembaga penelitian walaupun satu naungan, yaitu pendidikan anak usia dini dan sekolah dasar Anak Saleh Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan anak usia dini memiliki empat strategi dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, diantaranya: pelatihan, pengembangan profesionalitas, pengembangan karir, dan penilaian kinerja. Salah satu dari keempat strategi tersebut terdapat tema pengembangan sumber daya manusia melalui workshop tentang tanggung jawab karyawan di sekolah dan keluarga. Sementara di Sekolah Dasar Anak Saleh memiliki tiga strategi pengembangan sumber daya manusia, yaitu: monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut. Diantara ketiga strategi ini salah satu desain kegiatannya adalah pemberian penghargaan pada karyawan melalui bulan karyawan dan guru termasuk pelibatan orang tua dalam program tindak lanjut.

Kata Kunci: Mutu, Sumber Daya Manusia, SDGs, Anak Saleh

Pendahuluan

Sumber daya manusia bermutu menjadi salah satu komponen kunci dalam kemajuan pendidikan. Mengutip salah satu hasil riset kajian pustaka yang menyebutkan bahwa pendidikan menjunjung tinggi hak asasi manusia¹, sehingga setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan sumber daya manusia berkualitas. Tujuannya tidak lain untuk menciptakan manusia unggul dan kompeten sesuai bidangnya guna meniadakan kesenjangan dan kemiskinan khususnya serta mewujudkan cita-cita pendidikan Indonesia

¹ M. Fahmi Hidayatullah, *Pemikiran Ulama' NU Jawa Timur tentang Ontologi dan Epistemologi Islam Liberal*, *Qolamuna*, 4(2), 2019, 212

yakni pendidikan untuk semua melalui bingkai *sustainable development goals* (SDGs) ². Desain pendidikan seperti ini berorientasi pada pemerataan pembangunan nasional berkelanjutan dengan menitikberatkan pada aspek kemanusiaan.

SDGs di inisiasi oleh organisasi PBB yang dalam pengesahannya melibatkan 193 negara anggota ³. Dan pemerintah Indonesia mendukung penuh rencana aksi tersebut melalui diterbitkannya peraturan presiden nomor 59 tahun 2017 tentang pelaksanaan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan dengan peta jalan 2017 sampai 2030 ⁴. Ada 17 tujuan dalam rencana aksi SDGs tersebut salah satunya adalah peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan sebagai alat untuk membina masyarakat atau sekelompok manusia dan tidak hanya untuk kepentingan individu belaka ⁵. Disinilah keberadaan pendidikan bermutu sangat diperlukan guna mendukung pembangunan negara melalui bangsa berkualitas.

Sukses SDGs melalui dua hal yakni, investasi fisik dan non fisik. Investasi yang terpenting dan memberikan dampak jangka panjang adalah investasi non fisik (tidak terlihat) namun memberikan dampak besar melalui sumber daya manusia berkualitas ⁶. Dibutuhkan selalu peningkatan kapasitas dan kapabilitas penduduk suatu negara secara berkelanjutan guna merealisasikan program SDGs 2030. Manusia disebut sebagai *human capital* artinya manusia memiliki modal keterampilan dan potensi untuk menghasilkan nilai ekonomi suatu negara bersifat kumulatif dan perlu dari awal secara berkelanjutan ⁷. Nilai investasi manusia melalui pendidikan maupun proses dibentuk menjadi produktif tidak dapat dinominalkan dengan uang. Pendekatan tradisional memandang manusia sebagai produsen selain modal sosial maupun non fisik dalam meningkatkan kemajuan berbagai sektor negara.

² Infid, *Sustainable Development Goals, sdg2030indonesia.org*. Available at: <https://www.sdg2030indonesia.org/>, 2017

³ S. Annur, dkk, *Sustainable Development Goals (SDGs) dan Peningkatan Kualitas Pendidikan*. Banjarmasin: Seminar Nasional Pendidikan, 2018, 251

⁴ Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2017, 2

⁵ M. Azzuhri, *Pendidikan Berkualitas (Upaya Menuju Perwujudan Civil Society)*, *Jurnal Forum Tarbiyah*. 2009, 144

⁶ A. S. Alisjahbana, and E. Murniningtyas, *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia: Konsep, Target, dan Strategi Implementasi*, Bandung: Unpad Press, 2018: 98

⁷ A. S. Alisjahbana, and E. Murniningtyas, *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia: Konsep, Target, dan Strategi Implementasi*, Bandung: Unpad Press, 2018: 99

Wacana gerakan peningkatan mutu pendidikan nasional menjadi langkah kongkrit dalam menyelesaikan permasalahan mutu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya alam (SDA) melimpah tidak menjamin untuk menjadi negara maju jika tidak didukung oleh sumber daya manusianya⁸. Rasionalisasinya adalah kedudukan diantara keduanya menempatkan SDM sebagai subjek (pengendali) dan SDA sebagai objek (sasaran/dikendalikan). Maka dari itu, SDM menjadi aspek inti dalam suatu negara. Pendidikan menjadi media dalam mengoperasikan terwujudnya SDM handal berkualitas secara menyeluruh demi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK)⁹.

Usaha meningkatkan mutu pendidikan didukung oleh pemerintah melalui menteri pendidikan nasional Abdul Malik Fajar pada tanggal 2 Mei 2002¹⁰. Gagasan yang ditawarkan adalah *gerakan peningkatan mutu pendidikan nasional* sebagai gerakan dalam membangun kesadaran masyarakat tentang pendidikan bermutu. Secara tidak langsung pendidikan dipaksakan untuk berbenah dan melengkapi segala bentuk kekurangan. Sebagaimana esensi tujuan pendidikan nasional adalah peningkatan mutu pada seluruh jenjang tanpa pengecualian. Mengingat kondisi global perlu mempersiapkan sumber daya inovatif, kreatif dan peka terhadap berbagai keadaan dan lingkungan¹¹. Diperlukan berbagai program kongkrit dalam mendorong peningkatan kompetensinya. Sehingga lembaga merasakan manfaat nyata atas kinerja maksimal sumber daya manusia lembaga.

Yayasan pendidikan Anak Saleh Kota Malang berdiri pada tahun 1996 tepatnya pada tanggal 8 Agustus yang dalam perkembangannya memiliki dua lembaga yakni Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh yang berdiri sejak tahun 1997 yang disebut dengan istilah Kelompok Bermain kemudian berkembang dengan berdirinya Taman Kanak Kanak pada tahun 1998.

⁸ I. D. Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012)* NASKAH. Universitas Muhammadiyah Surakarta, **2012**, **1**

⁹ Mulyadi. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, **2007**: **4**

¹⁰ A. Islam, *Evaluasi Dampak Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar (Studi Tentang Program Desentralized Basic Education 2 (DBE2) Di Kabupaten Nganjuk).*, *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(6), pp. 1096–1105, 2013: 1096

¹¹ I. Hermawan, U. Ruswandi, and M. Erihadiana, 'the Concept of Management of Learning Mkwu Pai Based on Multicultural Components', *Ta dib : Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), pp. 63–76. doi: 10.29313/tjpi.v9i1.6233., **2020**: **65**

Sementara pada tahun 2005 Sekolah Dasar Anak Saleh didirikan¹². Kedua lembaga tersebut memiliki keunikan tersendiri. Berdasarkan hasil penelitian Guru Besar Universitas Negeri Malang Imron Arifin menyebutkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh melalui pembelajaran berkualitas dengan strategi *Beyond Centers and Circle Time* (BCCT)¹³. Sementara Sekolah Dasar Anak Saleh berdasarkan penelitian kelompok dosen FAI UNISMA dikenal dengan Sekolah Alam Berbasis Masjid¹⁴.

Yayasan Anak Saleh memiliki Panca Karakter (lima karakter) yang menjadi dasar dalam bergerak melaksanakan seluruh program lembaga dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga.¹⁵ Melalui judul di atas peneliti ingin menguraikan tentang peningkatan mutu sumber daya manusia yayasan pendidikan Anak Saleh dalam rangka menyambut program *sustainable development goals* (SDGs) untuk dapat dijadikan sebagai model bagi lembaga maupun organisasi penggerak yang konsen dalam pengembangan sumber daya manusia di Indonesia.

Metodologi Penelitian

Artikel ilmiah ini menggunakan paradigma filsafat *postpositivisme* sebagai paradigma baru penelitian ilmiah. Mengutip pendapat Sugiono bahwa penelitian hendaknya melihat aspek realitas sosial secara menyeluruh tanpa setengah-setengah disertai kemampuan mendinamisir sesuatu guna menggali makna yang tersirat di dalamnya¹⁶.

Adapun pendekatan dalam penelitian dalam artikel ini adalah *kualitatif-deskriptif*. Artinya peneliti mendeskripsikan fenomena secara utuh atas kondisi lingkungan maupun keadaan individu. Tidak ada istilah

¹² M. Fahmi Hidayatullah, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Multidimensional: Teori dan Aksi Pada Pendidikan Dasar dan Menengah*. Malang: Literasi Nusantara, **2020: 40**

¹³ Imron Arifin, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan PAUD Unggulan Nasional, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Universitas Negeri Malang*, 18(1), pp. 29–35, **2011: 38**

¹⁴ M. Fahmi Hidayatullah, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Multidimensional: Teori dan Aksi Pada Pendidikan Dasar dan Menengah*. Malang: Literasi Nusantara, **2020: 3**

¹⁵ M. Fahmi Hidayatullah, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Multidimensional: Teori dan Aksi Pada Pendidikan Dasar dan Menengah*. Malang: Literasi Nusantara, **2020: 44**

¹⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, **2016: 14-15**

hipotesis dalam kualitatif, dimana tuduhan diberikan tanpa fakta jelas dan rinci. Pendekatan ini mengajarkan untuk melihat fenomena secara utuh¹⁷.

Dalam aspek jenis penelitian, artikel ini menggunakan jenis penelitian studi kasus. Artinya, peneliti melakukan identifikasi data secara mendalam atas sebuah kasus serta proses tentang peristiwa yang terjadi di dalamnya dengan fokus terhadap satu masalah atau fenomena¹⁸. Sementara desain jenis penelitian yang digunakan adalah studi multi-kasus (*multiple-case study*). Multi kasus memiliki arti lebih dari satu, yang dalam hal ini peneliti ingin membandingkan 2 kasus yang sedang diteliti secara menyeluruh dengan adanya 2 objek penelitian¹⁹.

Sementara dalam mengumpulkan data penelitian di Yayasan pendidikan Anak Saleh, peneliti menggunakan 4 teknik, diantaranya: observasi dengan partisipatif, wawancara mendalam, dokumentasi dan fokus grup discussion²⁰. Selanjutnya analisis data yang digunakan secara interaktif dengan mengacu terhadap empat komponen, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data²¹

Pembahasan

Mutu merupakan kata populer dalam dunia pendidikan. Hampir seluruh lembaga pendidikan menginginkan seluruh unsur di dalamnya bermutu dan berkembang sesuai kebutuhan masyarakat. Penulis mendefinisikan mutu merupakan sesuatu yang memiliki daya tawar atau memiliki nilai tinggi. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan mutu sebagai ukuran, kadar, taraf, martabat (kecerdasan atau kepandaian) baik buruk suatu benda²². Asal kata mutu dari Bahasa Inggris, yaitu *quality* artinya berkualitas. Mutu memiliki hubungan dengan hasrat dan harga diri. Keberadaan mutu dipandang memiliki nilai tinggi atas jasa maupun produk

¹⁷ Moleong, L. J. (2000) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, **2000: 4**

¹⁸ M. Denscombe, *The Good Research Guide For Small-Scale Research Projects*. Glasgow: Bell & Bain Ltd., 2007: 287

¹⁹ R. K. Yin, *Studi Kasus Desain Dan Metode*, diterjemahkan Djauzi Muzakir. Jakarta: PT. Raja Grafindo, **2002: 46**

²⁰ Maskuri Bakri, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Surabaya: Visipress Media.Bakri, 2013: 127-135

²¹ M. B Miles, A. M. Huberman, dan J. Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi*. Jakarta: UI-Press, **2014: 14**

²² (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Jakarta: Balai Pustaka, 2002: 786)

(materi atau non materi)²³. Mutu merupakan martabat atas keunggulan produk atau kinerja dalam bentuk jasa maupun barang²⁴.

Setiap lembaga pendidikan harus memperhatikan mutu terhadap setiap aspek yang ada. Sebagaimana pendapat Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar bahwa dalam rangka memperhatikan kualitas pendidikan diperlukan kemampuan lembaga dalam memberdayakan komponen pendidikan guna meningkatkan optimalisasi proses pembelajaran²⁵. Pembelajaran optimal sebagai dampak kualitas layanan pendidikan oleh sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan meliputi: tata usaha, laburan, pustakawan, dan teknisi pembelajaran, termasuk satpam²⁶.

Pimpinan lembaga pendidikan menjadi penentu perkembangan dan peningkatan mutu pendidikan²⁷. Salah satu langkah yang dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia pendidik maupun tenaga kependidikan. Pimpinan menjadi kunci dan memiliki tuntutan peningkatan mutu sebagaimana otonomi pendidikan memiliki keterkaitan erat dengan kebijakan, prioritas pengembangan lembaga, dan komitmen²⁸. Permasalahan lain tentang iklim dan budaya serta rasa optimisme perlu ditumbuhkan dan dikembangkan dalam rangka membangun dan meningkatkan mutu lembaga dan sumber daya manusia.

Tujuan peningkatan mutu lembaga dan sumber daya manusia, diperlukan langkah atau strategi melalui ilmu manajemen. Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan dalam usaha mengoptimalkan daya saing dengan perbaikan berkelanjutan guna didapatkan mutu atau nilai maksimal terhadap jasa, produk, manusia, dan lingkungan melalui pelibatan

²³ S. Winarsih, 'Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pembiayaan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah', *International Conference of Moslem Society*, 1, pp. 124–135. doi: 10.24090/icms.2016.2409, **2019: 59**

²⁴ S. Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah; dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademi*. Jakarta: Bumi Aksara, **2008: 53**

²⁵ A. Suryadi, *Analisis Kebijaksanaan Pendidikan Suatu Pengantar*. Bandung: Rosdakarya, 1993: 159

²⁶ S. Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah; dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademi*. Jakarta: Bumi Aksara, **2008: 18**

²⁷ K. Hengki Primayana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*, *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), p. 7. doi: 10.25078/jpm.v1i2.45, **2016: 14**

²⁸ Rusmini, 'Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Karakter Dan Attitude', *Nur El-Islam*, 4(2), pp. 79–96, **2017: 88**

stakeholders pendidikan disertai persamaan visi ²⁹. Selain itu, usaha merealisasikan peningkatan mutu pendidikan dalam rangka menghasilkan kinerja optimal dan membangun kepuasan pelanggan pendidikan seperti orang tua, pengguna lulusan, dan masyarakat, dapat dilakukan melalui kerja efektif dan efisien disertai loyalitas sumber daya manusia berkompeten dan memiliki daya juang tinggi ³⁰.

Konsep peningkatan mutu manajemen sumber daya manusia dalam Islam bukanlah sesuatu baru. Sebagaimana konsep Islam *rahmatan lil 'alamin* memberikan makna agar setiao manusia memiliki sifat kasih sayang terhadap seluruh alam semesta salah satunya manusia. Rasa sayang tersebut dapat diwujudkan melalui diberikannya pelayanan terbaik tanpa mengecewakan. Selain itu manusia dituntun untuk memberikan manfaat bagi lingkungan dan manusia sekitarnya. Manfaat tersebut mengandung unsur hasil kinerja produktif dan bermutu disenangi dalam Islam. Salah satu ayat al-Qur'an yang menguraikan tentang konsep mutu terdapat dalam ar ra'du ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: *Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa yang ada pada diri mereka.*

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk sempurna. Melalui kesempurnaan tersebut dapat melakukan kontribusi terbaik untuk dapat menikmati kehidupan dan memberikan manfaat kepada orang lain. Hanya pribadi manusia yang dapat merubah keadaan hidupnya dengan potensi yang dimiliki disertai kinerja berkualitas. Disinilah pentingnya sumber daya manusia bermutu dan unggul dalam berbagai hal demi mendapatkan kebahagiaan hidup dunia dan akhirat. Strategi peningkatan kompetensi personal dalam pendidikan sangatlah diperlukan. Belajar dari Yayasan pendidikan Anal Saleh dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia lembaga.

Strategi Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh Dalam Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia

²⁹ W. Tahir, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan', *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), p. 1. doi: 10.24252/ip.v6i1.3578, **2017: 8**

³⁰ D. Makbuloh, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, **2011: 4**

Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh pada terbentuknya Mutu Lembaga. Posisinya sebagai pengendali laju lembaga pendidikan, mengingat permasalahan sumber daya manusia mendominasi problem Lembaga pendidikan³¹. Sebagaimana di Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh pimpinan Lembaga tersebut memberikan perhatian besar pada sumber daya manusia yang dapat menunjang mutu peserta didik. Sebagaimana Schwandt dan Marquardt bahwa tidak ada peran lain dalam organisasi yang telah menarik banyak perhatian seperti peran pemimpin³².

Berbagai usaha dan langkah kongkrit dilakukan Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh dalam menjaga mutu SDMnya. Mulai dari guru sampai security dilibatkan dalam berbagai kegiatan. Beberapa kegiatan dalam pengembangan SDM dalam pandangan Mulyati, yang mengutip pendapat Mondy, Noe, dan Premeaux meliputi³³:

1. Pelatihan, merupakan rancangan kegiatan dengan pemberian kesempatan belajar dalam rangka meningkatkan wawasan dan keterampilan yang dibutuhkan pekerjaannya³⁴. Pelatihan memberikan fasilitas kepada karyawan alam meningkatkan kinerja tugas yang dikerjakan³⁵. Kegiatan ini dapat membantu karyawan baru dalam melakukan penyesuaian diri di lingkungan kerja baru. Bukti telah menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan awal sebelum bekerja dapat bertahan lama bekerja dengan rentan waktu 6 bulan pertama dibandingkan yang tidak mendapatkan pelatihan awal³⁶.

³¹ T. J. Sergiovanni, 'Leadership and Excellence in Schooling: Excellent Schools Need Freedom Within Boundaries', *Educational Leadership*, 41(5), **1984: 4-13**

³² P. Sahertian, 'Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(2), pp. 156-169. doi: 10.9744/jmk.12.2.pp.156-169, 2010: 156

³³ D. Mulyati, (*Disertasi*) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu*. Universitas Pendidikan Indonesia, **2012: 46**

³⁴ D. Mulyati, (*Disertasi*) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu*. Universitas Pendidikan Indonesia, **2012: 47**

³⁵ D. Harding and A. L. Kadiyono, 'Human resource training and development asan answer to aec challenge', 2(2), 2018: 187

³⁶ Wanous et al, 'The Effects of Met Expectations on Newcomer Attitudes and Behaviors: A Review and Meta-Analysis', *Journal of Applied Psychology*, 1992.

Seperti di Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh pelatihan yang diberikan pada tenaga kerja baru adalah pelatihan lingkungan dan tanggung jawab di sekolah dan keluarga ³⁷.

2. Pengembangan, merupakan kegiatan lanjutan dari pelatihan yang pernah diberikan kepada karyawan terutama pasca pelatihan awal masuk lembaga. Kegiatan pengembangan berbeda dengan pelatihan, orientasi pengembangan dalam waktu jangka panjang untuk mempersiapkan karyawan memiliki kompetensi masa depan ³⁸. Usaha PAUD Terpadu Anak Saleh dalam mengembangkan sumber daya manusia lembaga melalui beberapa kegiatan, diantaranya: workshop dan seminar baik diselenggarakan GTKI (Guru taman Kanak-Kanak Islam), Dinas Pendidikan, KKG (Kelompok Kerja Guru), dan Internal yang diselenggarakan pada hari Sabtu melalui pengawalan Waka Kurikulum. Sebagaimana dalam artikel ilmiah ³⁹ tentang Strategi internal yang digunakan Kepala Sekolah dalam mengimplementasikan PAUD Unggulan Nasional di Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh salah satunya menumbuhkan profesionalisme SDM guna mencapai keunggulan dan prestasi demi mencapai cita-cita luhur tersebut.

Selanjutnya kegiatan pengembangan tidak hanya berlaku bagi Guru, tetapi juga Tenaga Kependidikan, OB, dan Securty. Pengembangan profesionalitas Tenaga Kependidikan dilakukan kerjasama dengan instansi pemerintah maupun swadaya masyarakat. Bagi TU diikuti sertakan program pelatihan dan workshop yang diselenggarakan Diknas dan internal. Bagi OB diikuti sertakan dalam kegiatan yang bekerjasama dengan bank sampah yang dimiliki sekolah dasar mitra maupun instansi pemerintah Kota Malang. Bagi *security* diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan instansi pemerintah maupun swadaya masyarakat komunitas *security* Kota Malang. Sementara untuk tenaga UKS diikuti sertakan dalam kegiatan yang bekerjasama dengan puskesmas.

³⁷ M. Fahmi Hidayatullah, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Multidimensional: Teori dan Aksi Pada Pendidikan Dasar dan Menengah*. Malang: Literasi Nusantara, **2020: 69-70**

³⁸ D. Harding and A. L. Kadiyono, 'Human resource training and development as an answer to aec challenge', 2(2), 2018: 187

³⁹ Imron Arifin, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan PAUD Unggulan Nasional*, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Universitas Negeri Malang*, 18(1), pp. 29–35, **2011: 41**

3. Pengembangan karir, sebagai kegiatan membangun dan mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia dari aspek eksternal. Kegiatan ini juga menjadi salah satu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lembaga. Prof. Dr. Veithzal Rivai bahwa karir berhubungan dengan jabatan di tempat kerja seseorang ⁴⁰. Pada hakikatnya karir membahas aspek keberuntungan bilamana terdapat pertemuan antara kesempatan tanpa tanpa persiapan dengan takdir. Namun, karir juga memerlukan perencanaan matang untuk mengantarkan seseorang mencapai titik tertinggi atas pilihan karirnya. Diperlukan kegiatan eksternal untuk mendorong pencapaian tujuan yang telah direncanakan, sebagaimana di Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh sumber daya manusia di fasilitasi berkolaborasi dengan mitra lembaga atau kolaborasi internal antar pendidik dan tenaga kependidikan melalui program *sesi karir berbagai itu indah*, dilaksanakan pada hari Jum'at dan Sabtu dengan peserta sumber daya manusia lembaga.
4. Penilaian kinerja ⁴¹, merupakan usaha melakukan perbaikan terhadap hasil pekerjaan karyawan. Sebelum melakukan perbaikan diperlukan tahapan pemberian angka baik apresiasi, hukuman, maupun konsekuensi yang harus diterima atas hasil usahanya. Selain itu diperlukan alat untuk menilai. Dalam hal ini peneliti mengutip atas hasil penelitian di Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh bahwa media mengukur kinerja sumber daya manusia lembaga melalui tindak lanjut atas kegiatan pelatihan, pengembangan, maupun orientasi karir. Strategi penyelenggaraan kegiatan berbasis produk atau *output* dan *outcome* ⁴². Komitmen dibangun bersama dalam menghasilkan *output* dan *outcome* lembaga. *Outpunya* mislakan berbentuk karya ilmiah (buku) dan *outcomenya* menjadi pegangan siswa dan orang tua. *Outcome* yang dihasilkan dari kegiatan pengembangan profesionalitas guru adalah buku cerita sesuai dengan tema, buku doa-doa, dan *fastabiqul khoirot*. Buku cerita bertujuan melengkapai dan ilustrasi untuk

⁴⁰ Rusmini, 'Peningkatan mutu lembaga pendidikan tinggi melalui pengembangan sumber daya manusia', *Al Fikroh*, pp. 11–24 **2015: 21**

⁴¹ D. Mulyati, (*Disertasi*) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu*. Universitas Pendidikan Indonesia, **2012: 46**

⁴² M. Fahmi Hidayatullah, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Multidimensional: Teori dan Aksi Pada Pendidikan Dasar dan Menengah*. Malang: Literasi Nusantara, **2020: 69**

mempermudah siswa dalam memahami materi dalam tema. Buku doa-doa sebagai pegangan sehari-hari siswa sesuai dengan filosofi panca karakter lembaga yakni karakter Islami, dan buku *fastabiqul khoirot* merupakan pegangan orang tua dan siswa yang berkaitan dengan peraturan sekolah.

Dengan demikian, Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu Anak Saleh dalam meningkatkan profesionalitas SDM berbasis *collaboration-outcome*. Hal ini selaras dengan kondisi saat ini dimana tuntutan kompetensi generasi abad 21 salah satunya adalah *collaboration* (kerjasama) dalam mencapai cita-cita yang dicanangkan dengan diiringi hasil yang dapat dimanfaatkan semua orang.

Strategi Sekolah Dasar Anak Saleh Dalam Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia

Selain Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu di Yayasan Anak Saleh, terdapat Sekolah Dasar yang memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia berbeda walaupun satu ruamh. Berbagai inovasi lembaga dilakukan tidak lain untuk mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia lembaga, mengingat kondisi global perlu diimbangi dengan pendidikan dalam mewaspadai berbagai dampak merugikan bangsa dan negara ⁴³. Sementara pengembangan sumber daya manusia menjadi tanggung jawab waka kelembagaan Sekolah Dasar Anak Saleh. Ada empat tahapan yang dilakukannya, diantaranya: monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut, dan pengembangan sumber daya manusia. Keempat tahapan tersebut sebagai tahapan dalam pengembangannya.

Langkah *pertama* monitoring. Definisi monitoring adalah kegiatan menghimpun dan melakukan analisis data didasarkan pada indikator suatu kegiatan yang telah ditetapkan dengan sistematis dan berkelanjutan agar dapat dilakukan penyempurnaan ⁴⁴. Strategi monitoring Sekolah Dasar Anak Saleh adalah inventarisasi profil guru dan karyawan. Inventarisasi ini dimulai nama, alamat, sampai riwayat kesehatannya. Tujuannya untuk mempermudah pimpinan dalam memantau perkembangan dan

⁴³ M. Fahmi Hidayatullah, *Liberalisme, Inklusivisme, dan Era Transkultural (Konsepsi, Aksi dan Interpretasi)*. I. Malang: Literasi Nusantara, **2019: 8**

⁴⁴ Widiastuti, N. I. and Susanto, R. (2014) 'KAJIAN SISTEM MONITORING DOKUMEN AKREDITASI TEKNIK INFORMATIKA UNIKOM', *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, 12(2), 2014: 196)

permasalahan yang dihadapi SDM lembaga ⁴⁵. Jadi monitoring bisa dilakukan setiap minggu atau satu bulan lebih dari satu kali. Hal yang tidak lumrah saja seperti guru yang sedang izin sakit tidak cukup hanya izin melalui pemberitahuan, tetapi dibutuhkan dokumentasi dan bukti tertulis termasuk surat izin dan surat keterangan dari dokter. Sehingga pimpinan memiliki pangkalan data yang lengkap, karena tujuannya membangun itu demi mutu SDM.

Langkah *kedua*, yakni evaluasi. Definisinya adalah kegiatan mengendalikan, menjamin, dan meningkatkan mutu berbagai komponen pendidikan dalam rangka membangun tanggung jawab atas penyelenggarannya ⁴⁶. Evaluasi mendukung optimalisasi proses karena keberadaan aktifitas penyempurnaan dan perbaikan. Strategi Sekolah Dasar Anak Saleh dalam melakukan evaluasi melalui pelaksanaan setiap batas akhir target dan program. Kegiatan evaluasi dikemas dalam bentuk program *the best month* (bulan terbaik). Kegiatan tersebut bertujuan mengevaluasi kedisiplinan guru dan karyawan berdasarkan dua indikator, yakni jumlah dan masa waktu di sekolah melalui absensi elektronik (*check lock*) serta prestasi yang diperoleh guru dan karyawan.

Ada dua model kategori program *the best month* (bulan terbaik), yaitu kategori *the month off staff* (bulan karyawan) dan *the month of teacher* (bulan guru). Artinya karyawan dan guru terbaik dalam satu bulan. Apresiasi bagi mereka yang terpilih dimumkan dan ditampilkan dalam TV sekolah (*dewi television*) serta diberikan sertifikat penghargaan. Sementara di akhir periode ajaran reward diberikan yayasan bagi guru dan karyawan yang paling banyak memperoleh apresiasi dalam program *the best month* (bulan terbaik).

Tidak hanya pada aspek kedisiplinan dan prestasi, tapi evaluasi juga dilakukan berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki guru. Namun juga memperhatikan empat aspek kompetensi guru yakni, pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Konsen lembaga Sekolah Dasar Anak Saleh saat ini fokus pada dua kompetensi yaitu kepribadian dan pedagogik. Rasionalisasinya keperibadian seseorang menentukan tingginya etos kerja dan keterampilan mengajar seseorang mempermudah siswa memahami

⁴⁵ M. Fahmi Hidayatullah, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Multidimensional: Teori dan Aksi Pada Pendidikan Dasar dan Menengah*. Malang: Literasi Nusantara, **2020: 71**

⁴⁶ *Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah.*, **2010: 3**

materi yang dipelajari. Sementara dua kompetensi lain akan disentuh ketika kedua kompetensi tadi telah optimal dan mencapai target yang ditentukan.

Selanjutnya, langkah yang *ketiga* yakni tindak lanjut. Definisi tindak lanjut adalah kegiatan pendampingan dan pengawalan terhadap kegiatan yang telah dilakukan sampai tercapainya tujuan kegiatan. Sekolah Dasar Anak Saleh memiliki strategi dalam pengawalan program sumber daya manusia yang telah diselenggarakan. Tujuannya untuk melakukan perbaikan atau melengkapi kekurangan yang ada dengan cita-cita yang dapat diwujudkan demi meningkatnya kualitas SDM Sekolah Dasar Anak Saleh. Adapun langkah yang diambil setelah evaluasi adalah terbentuknya standarisasi atau kriteria guru dan karyawan Sekolah Dasar Anak Saleh⁴⁷.

Langkah tersebut sebagai tindak lanjut dari monitoring dan evaluasi dalam pengembangan SDM. Bentuk tindak lanjutnya melalui program standarisasi guru dan karyawan Sekolah Dasar Anak Saleh pada tahun 2021. Jadi ada target di periode ajaran mendatang dengan melakukan pembaharuan melalui program tersebut. Pembaharuan program standarisasi ini disesuaikan dengan empat kompetensi generasi abad 21 yang dikenal dengan istilah 4C (*communication, collaboration, creativity, and critical thinking*). Keberadaan standarisasi guru dan karyawan dapat dijadikan sebagai rambu-rambu bagi guru dan karyawan lama dalam mengembangkan kompetensi profesionalismenya sebagai kompetensi lanjutan yang akan dikembangkan. Sementara bagi guru dan karyawan baru dapat dijadikan sebagai pra syarat untuk menjadi guru di Sekolah Dasar Anak Saleh.

Selanjutnya langkah terakhir yakni, pengembangan SDM. Pengembangan dapat diartikan penyempurnaan atau proses memperbaharui⁴⁸. Usaha menyempurnakan atau memperbaharui sesuatu dibutuhkan program yang dapat mencapai harapan itu. Program pengembangan SDM melalui kegiatan workshop. Tujuannya bagi guru untuk meningkatkan layanan kepada siswa. Sedangkan bagi karyawan meningkatkan layanan kinerja. Adapun bentuk workshop ada dua, yakni internal dan eksternal. Workshop internal dilakukan setiap hari Sabtu dengan narasumber guru Sekolah Dasar Anak Saleh yang memiliki keahlian sesuai tema yang di

⁴⁷ M. Fahmi Hidayatullah, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Multidimensional: Teori dan Aksi Pada Pendidikan Dasar dan Menengah*. Malang: Literasi Nusantara, **2020: 73**

⁴⁸ W. Tahir, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan', *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), p. 1. doi: 10.24252/ip.v6i1.3578, **2017: 2**

workshopkan. Misalkan workshop IT oleh guru IT atau pembuatan soal HOTS oleh guru tetap lembaga.

Sementara workshop eksternal diselenggarakan dalam waktu tertentu sesuai kebutuhan dengan mendatangkan pemateri dari luar. Kegiatan ini beraskan kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swadaya. Contoh, penataan dapur sehat dan pengelolaan makanan bergizi dengan melakukan kerjasama dengan Dinkes. Termasuk kantin sekolah yang di luar kewenangan lembaga diberikan edukasi mengelola dan menyajikan makan sehat dan bergizi. Hal itu dilakukan demi kesehatan siswa karena sekolah bertanggung jawab sepenuhnya ketika siswa di sekolah.

Contoh yang lainnya yakni kegiatan pemeriksaan gigi, dimana sekolah bekerjasama dengan orang tua siswa untuk mengukuhkan kegiatan tersebut. Sehingga semua unsur terlibat dalam kegiatan peningkatan mutu SDM Sekolah Dasar Anak Saleh. Disinilah peran *stakeholders* pendidikan dalam mendukung ketercapaian mutu yang telah direncanakan. Semua lembaga mendambakan pendidikan yang selalu diharapkan masyarakat hanya karena alasan simple, yakni mutu. Dengan demikian lembaga ini berdasar pada prinsip kolaborasi terstruktur dalam peningkatan mutu lembaga termasuk SDM di dalamnya.

Kesimpulan

Peningkatan mutu sumber daya manusia menjadi kebutuhan primer setiap lembaga. Yayasan pendidikan Anak Saleh memiliki inovasi dalam menjawab kebutuhan tersebut. Ada dua lembaga di dalamnya dengan inovasi yang berbeda. Pendidikan Anak Usia Dini Anak Saleh memiliki empat strategi dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, diantaranya: pelatihan, pengembangan profesionalitas, pengembangan karir, dan penilaian kinerja. Sementara Pendidikan Sekolah Dasar Anak Saleh memiliki tiga strategi, diantaranya: monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut.

Daftar Pustaka

Alisjahbana, Armida Salsiah, and Endah Murniningtyas, *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia: Konsep, Target, Dan Strategi Implementasi* (Bandung: Unpad Press, 2018)

Annur, Syubhan dkk, *Sustainable Development Goals (SDGs) Dan Peningkatan Kualitas Pendidikan* (Banjarmasin: Seminar Nasional Pendidikan, 2018)

Arifin, I., 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan PAUD

EVALUASI, 5 (1), Maret 2021, ISSN 2580-3387 (print) |
ISSN 2615-2886 (online)

Homepage : <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/evaluasi>

DOI : <http://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i1.634>

Article type : Original Research Article

Unggulan Nasional', *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Universitas Negeri Malang*, 18.1 (2011), 29–35

Azzuhri, Muhandis, 'PENDIDIKAN BERKUALITAS (Upaya Menuju Perwujudan Civil Society)', *Jurnal Forum Tarbiyah*, 2009

Bakri, Masykuri, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Teoritis Dan Praktis* (Surabaya: Visipress Media, 2013)

Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah; Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Denscombe, Martyn, *The Good Research Guide For Small-Scale Research Projects* (Glasgow: Bell & Bain Ltd, 2007)

Harding, Diana, and Anissa Lestari Kadiyono, 'Human Resource Training and Development Asan Answer Toaec Challenge', 2.2 (2018)

Hengki Primayana, Kadek, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi', *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1.2 (2016), 7 <<https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>>

Hermawan, Iwan, Uus Ruswandi, and Mohamad Erihadiana, 'The Concept of Management of Learning Mkwu Pai Based on Multicultural Components', *Ta Dib : Jurnal Pendidikan Islam*, 9.1 (2020), 63–76 <<https://doi.org/10.29313/tjpi.v9i1.6233>>

Hidayatullah, Muhammad Fahmi, *Liberalisme, Inklusivisme, Dan Era Transkultural (Konsepsi, Aksi Dan Interpretasi)*, 1 (Malang: Literasi Nusantara, 2019)

— — —, *Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Multidimensional: Teori Dan Aksi Pada Pendidikan Dasar Dan Menengah* (Malang: Literasi Nusantara, 2020)

— — —, 'Pemikiran Ulama' NU Jawa Timur Tentang Ontologi Dan Epistemologi Islam Liberal', *Qolamuna*, 4.2 (2019), 209–30

Infid, 'Sustainable Development Goals', *Sdg2030indonesia.Org*, 2017 <<https://www.sdg2030indonesia.org/>>

Islam, A., 'Evaluasi Dampak Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar (Studi Tentang Program Desentralized Basic Education 2 (DBE2) Di Kabupaten Nganjuk).', *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*,

EVALUASI, 5 (1), Maret 2021, ISSN 2580-3387 (print) |

ISSN 2615-2886 (online)

Homepage : <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/evaluasi>

DOI : <http://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i1.634>

Article type : Original Research Article

1.6 (2013), 1096–1105

Makbuloh, Dede, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model Pengembangan Teori Dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011)

Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi* (Jakarta: UI-Press, 2014)

Moleong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000)

Mulyadi, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

Mulyati, Deti, '(Disertasi) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu' (Universitas Pendidikan Indonesia, 2012)

Permenag RI, *Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah, 2010*

Perpres, *Peraturan Presiden Nomor 57, 2017*

Rahmawati, Ika Dewi, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENINGKATAN KUALITAS SEKOLAH (Studi Empirik Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012) NASKAH' (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012)

Rusmini, 'Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Al Fikroh*, 2015, 11–24

— — —, 'Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Karakter Dan Attitude', *Nur El-Islam*, 4.2 (2017), 79–96

Sahertian, Pieter, 'Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12.2 (2010), 156–69 <<https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.156-169>>

Sergiovanni, Thomas J, 'Leadership and Excellence in Schooling: Excellent Schools Need Freedom Within Boundaries', *Educational Leadership*, 41.5 (1984)

EVALUASI, 5 (1), Maret 2021, ISSN 2580-3387 (print) |
ISSN 2615-2886 (online)

Homepage : <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/evaluasi>

DOI : <http://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i1.634>

Article type : Original Research Article

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)* (Bandung: Alfabeta, 2016)

Suryadi, Ace, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* (Bandung: Rosdakarya, 1993)

Tahir, Wahid, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan', *Inspiratif Pendidikan*, 6.1 (2017), 1
<<https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>>

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002)

Wanous et al, 'The Effects of Met Expectations on Newcomer Attitudes and Behaviors: A Review and Meta-Analysis', *Journal of Applied Psychology*, 1992

Widiastuti, Nelly Indriani, and Rani Susanto, 'KAJIAN SISTEM MONITORING DOKUMEN AKREDITASI TEKNIK INFORMATIKA UNIKOM', *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, 12.2 (2014), 195–202

Winarsih, Sri, 'Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pembiayaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah', *International Conference of Moslem Society*, 1 (2019), 124–35
<<https://doi.org/10.24090/icms.2016.2409>>

Yin, Robert K, *Studi Kasus Desain Dan Metode, Diterjemahkan Djauzi Muzakir* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002)