



## PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU SEKOLAH

Awaluddin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

### ABSTRACT

Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah. Metode dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library reseach*) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, di antaranya literature tentang pendidikan anak dalam keluarga perspektif islam. Proses penelitian ini dimulai dengan tahapan sebagai berikut: mengidentifikasi dan menemukan informasi yang relevan dengan tema Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah. Untuk meningkatkan dan memajukan pembangunan Nasional, pendidikan dan latihan merupakan suatu proses dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan sekaligus menjadi sarana dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya melalui peningkatan mutu sekolah. Keberhasilan pembangunan Nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi dalam pengambilan keputusan, merancang, menemukan ide, membuat kebijakan, bahkan sampai kepada pelaksanaan teknis. Adapun sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan Nasional serta mutu satuan pendidikan adalah melalui pendidikan dan latihan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, prasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena dengan SDM yang berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi pendidikan. Di mana SDM yang berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan dan pelatihan seharusnya diupayakan sebagai program yang utama bagi seluruh lembaga/ sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Dengan dilaksanakannya pendidikan dan latihan SDM, maka akan memudahkan suatu lembaga/ sekolah untuk menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM untuk bidang pendidikan. Kelima domain tersebut ialah profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Melalui pendidikan dan pelatihan, seseorang akan terlatih semakin cerdas, kreatif, serta memiliki ide-ide cemerlang, keterampilan semakin professional dan kemampuan fisik semakin baik.

### Informasi Artikel

Dikirim  
05 April 2021  
Revisi  
08 April 2021  
Diterima  
12 April 2021

### Kata Kunci

*Pelatihan Sumber Daya Manusia, Peningkatan Mutu Sekolah*

## PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia sejalan dengan upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dalam hal ini berkaitan dengan mutu sekolah tertuju pada mutu lulusan atau output, (Jamiat dan Ahman. 2008:6).

Berbicara mengenai sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah, tidak akan pernah habis. Persoalan ini di anggap sangat krusial dan amat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya suatu sekolah/ lembaga pendidikan banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan ujung tombak dan perlu dikembangkan dengan baik.

Untuk meningkatkan dan memajukan pembangunan Nasional, pendidikan dan latihan merupakan suatu proses dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan sekaligus menjadi sarana dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya melalui peningkatan mutu sekolah. Keberhasilan pembangunan Nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi dalam pengambilan keputusan, merancang, menemukan ide, membuat kebijakan, bahkan sampai kepada pelaksanaan teknis. Adapun sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan Nasional serta mutu satuan pendidikan adalah melalui pendidikan dan latihan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Mulyasa (2002:4) Pendidikan dalam proses peningkatan mutu sekolah memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan di anggap sebagai sarana dalam membangun watak bangsa. Kebijakan program untuk meningkatkan mutu pendidikan meliputi tiga aspek utama, yaitu: pertama, pengembangan kurikulum berkelanjutan di semua jenjang dan jenis pendidikan. Kedua, meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas guru. Ketiga, pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan.

Selanjutnya, Mulyasa (2004:4) Rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional, terutama mutu sekolah. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*). Peningkatan kualitas tersebut dapat melalui pendidikan dan latihan.

Banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau suatu lembaga tersebut, pastinya dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau peningkatan mutu lembaga.

Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan dan berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total *quality control* (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara kaffah (menyeluruh), pemerintah dalam hal ini menteri pendidikan nasional telah merencanakan "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan".

Mulyadi (2007:21) Sedangkan peningkatan kualitas SDM merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAQ).

Kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang tinggi melalui pendidikan dan latihan sumber daya manusia jika disikapi secara konsisten, akan menghasilkan lulusan yang kompeten, yang akhirnya mampu meningkatkan mutu satuan sekolah. Sejarah menunjukkan bahwa faktor yang palingmenentukan keberhasilan suatu bangsa bukankekayaan alam yang dimilikinya, melainkan kualitas sumber daya manusianya. Negara-negara yang kuatdalam kualitas sumber daya manusianya munculsebagai negara unggul meskipun mungkin hanya memiliki sumberdaya alam yang sangat terbatas.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library reseach*) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, di antaranya literature tentang

pendidikan anak dalam keluarga perspektif islam. Proses penelitian ini dimulai dengan tahapan sebagai berikut: mengidentifikasi dan menemukan informasi yang relevan dengan tema Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Mangkuprawira, (2011:43) Hakikatnya pendidikan merupakan salah satu kewajiban yang harus dilewati setiap orang dalam kehidupannya. Keberhasilan pendidikan bukan saja dapat diketahui dari mutu individu suatu negara, melainkan juga sangat terkait erat dengan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Menurut Simamora (2004:205), Pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu pendidikan umum dimana memberi pengertian bahwa pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, bertujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum. Kedua yaitu pendidikan kejuruan memberi pengertian bahwa pendidikan umum direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

Adapun makna pendidikan menurut Andrew E. Sikula dalam Imam (2012:47) bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Sedangkan menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Adapun indikator pendidikan yang dijabarkan dalam UU tersebut adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan

yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Tujuan pendidikan pada hakekatnya menyangkut hal-hal seperti:

1. *Produktivitas Kerja*. Dengan pendidikan produktivitas kerja seseorang akan meningkat, kualitas dan kuantitas akan semakin baik karena memperoleh *technical skill, dan managerial skill*.
2. Mengurangi tingkat kecelakaan.
3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier bagi setiap orang
4. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin
5. Konseptual.

Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, prasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena dengan SDM yang berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi pendidikan. Di mana SDM yang berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM.

Adapun pendidikan dan pelatihan merujuk pada program di dalam sekolah maupun di luar sekolah yang dimanfaatkan oleh guru dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan utamanya untuk perbaikan kinerja dan pengembangan karier. Pendidikan dan pelatihan seharusnya diupayakan sebagai program yang utama bagi seluruh lembaga/ sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah.

Menurut Hardjanto (2000:70), pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Sementara untuk praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Pelatihan juga merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang di tuju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang di nyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari

pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

Menurut Simamora (2004:350), manfaat pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
3. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Dengan dilaksanakannya pendidikan dan latihan SDM, maka akan memudahkan suatu lembaga/ sekolah untuk menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Mengenai sumber daya manusia yang dimaksud meliputi kepala sekolah, guru dan staf/pegawai. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya dilakukan di dalam sekolah saja, namun dapat pula dilakukan di luar sekolah.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat di pengaruhi oleh kepala sekolah yang memiliki kepedulian tinggi terhadap anjuran dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Tidak hanya itu, sumber daya manusia yang berkualitas juga akan memaksimalkan peningkatan mutu sekolah. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di luar sekolah dapat dilakukan dengan berbagai cara di antaranya mengikuti seminar pendidikan, workshop, loka-karya, dan desiminasi.

### **Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS**

Dalam PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 1 yang dimaksud dengan pendidikan dan pelathan (diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Adapaun tujuan di adakannya pendidikan dan pelatihan menurut PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 2, yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Jenis dan Jenjang Diklat Menurut PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 4-12, yaitu:

1. Diklat Prajabatan
  - a) Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
  - b) CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.
  - c) CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.
  - d) Diklat Prajabatan terdiri dari: (1) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan Ib, (2) Diklat Prajabatan Gol II untuk menjadi PNS Golongan Iic, (3) Diklat Prajabatan Gol III untuk menjadi PNS Golongan III
2. Diklat dalam Jabatan
  - a. Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
  - b. Jenis Diklat dalam jabatan yaitu: (1) Diklat kepemimpinan, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural, (2) Diklat fungsional, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing, (3) Diklat teknis, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.
  - c. Diklat dalam jabatan terdiri dari:
    - Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV
    - Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III

- Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II
- Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I

### Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud dan pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya saja yang jadi perbedaan diantara keduanya. Pelatihan dapat digambarkan sebagai tugas dalam meningkatkan pengetahuan dan sikap. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan berhubungan dengan teori pekerjaan dan pengembangan kemampuan berpikir seseorang. Secara garis besar perbedaan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. 2.1

No	Perbedaan	Pelatihan	Pendidikan
1	Peserta	Operasional	Manajerial
2	Tujuan	Technical Skill	Managerial Skill
3	Metode	Metode Latihan	Metode Pendidikan
4	Waktu	Jangka Pendek	Jangka Panjang
5	Biaya	Relatif Kecil	Relatif Besar
6	Tempat	Lapangan Praktek	Di dalam Kelas

### Sumber Daya Manusia

Damanhuri, (2014:32) sumber daya manusia yang bermutu semakin dibutuhkan dimana saja sejalan dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai salah satu faktor kunci dalam menuju kesejahteraan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia hakikatnya memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan selalu.

Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro dan SDM mikro. SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah sedangkan SDM mikro yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Malayu (2007:243) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Dapat dimaknai bahwa

daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar). sedangkan daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Ibnu Khaldun dalam Nizar (2002:117), sumber daya manusia itu terdiri dari akal kreatif, keterampilan, kerjasama, kewibawaan dan kedaulatan. Kelima unsur tersebut harus dimiliki seseorang apabila ingin mempertahankan eksistensinya di tengah-tengah komunitas masyarakat dunia yang terus maju dan berkembang.

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai "potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi." Sama halnya dengan pengertian di atas, dalam Kamus Webster, sumber daya manusia ialah "alat atau kekayaan yang tersedia (*available means*), kemampuan atau bahan untuk menyelesaikan masalah atau persoalan."

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir, daya cipta, karsa dan karya yang masih tersimpan dalam dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya-daya berguna sesuai dengan keinginan manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia dituntut dapat mengaktualisasikan kemampuannya dalam melaksanakan tugas, baik melalui daya fikir maupun daya fisik secara terintegrasi. Namun kedua hal tersebut tidak cukup, jika tidak diimbangi dengan kecerdasan emosional (*Emotional Intellegence*).

### **Sumber Daya Manusia Berkualitas Menurut Islam**

Allah menciptakan manusia di dunia sebagai khalifah di muka bumi dengan kedudukan yang sangat mulia. Untuk mempertahankan kedudukan tersebut, Allah melengkapinya dengan memberikan akal yang sehat dan perasaan yang mampu menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang ada padanya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu dikarenakan akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta, Daradjat (1996:3).

Jalaluddin (1996:108) Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) dari Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya. Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan

dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya.

Hasan Langgulung (1995:57) melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas sumber daya manusia berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanah sebagai seorang khalifah dengan baik. Berbicara kualitas disini, tidak hanya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), akan tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani dan spiritual yang berupa iman dan taqwa (imtaq).

### **Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Tilaar (1998:343) Pengembangan sumber daya manusia yang bermutu dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan maupun berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM untuk bidang pendidikan. Kelima domain tersebut ialah profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan *total quality control* (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai secara efektif. Asumsi yang mendasari pentingnya kelima domain tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Profesionalitas. SDM yang melaksanakan profesinya berlandaskan profesionalisme memiliki kemampuan untuk menyelaraskan kemampuan dirinya dengan visi dan misi lembaga. Artinya, SDM tersebut akan mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada dan mendayagunakannya dalam memberikan layanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasakan manfaat dan mengakui keberadaannya

- 2) Daya kompetitif. SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang memiliki kemampuan ikut serta dalam persaingan. Apabila seseorang memandang bahwa melaksanakan tugas adalah suatu persaingan, maka SDM yang memiliki daya kompetitif adalah orang yang dapat berfikir kreatif dan produktif. SDM yang berfikir kreatif dapat bersaing dan dapat memunculkan kreasi-kreasi baru. Berfikir kreatif dilandasi dengan kemampuan berfikir eksponensial dan mengeksplorasi berbagai komponen secara tekun dan ulet hingga menghasilkan suatu inovasi.
- 3) Kompetensi fungsional. SDM yang memiliki kompetensi fungsional adalah mereka yang memiliki kemampuan dalam mendayagunakan potensi diri (kompetensi potensial) yang disumbangkan (kemampuan mengaplikasikan secara tepat) dalam melaksanakan tugas atau profesinya. Untuk itu, pengembangan SDM bidang pendidikan dengan memberikan motivasi merupakan salah satu strategi yang dapat dipilih. Motivasi tersebut mungkin berupa posisi atau jabatan. Selain itu, pengembangan SDM selain meningkatkan kemampuan profesional juga meningkatkan posisi dan pendapatan.
- 4) Keunggulan partisipatif. SDM unggul adalah SDM berkualitas yang memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Dengan kemampuan tersebut, SDM yang unggul dapat mencapai prestasi untuk kemajuan dirinya, lembaga, bangsa dan negara. Mereka yang memiliki keunggulan dapat *survive* dalam kehidupan yang kompetitif, karena mereka memiliki banyak pilihan dan kecerdasan untuk mengambil keputusan yang tepat. Terdapat dua jenis SDM unggul, yaitu keunggulan individualistik dan keunggulan partisipatoris.
- 5) Kerjasama. SDM yang memiliki kemampuan kerjasama harus diimbangi dengan kemampuan untuk mengembangkan jaringan-jaringan kerjasama (*network*). Kemampuan yang dibutuhkan dalam kerjasama ialah mengembangkan kemampuan untuk mengintegrasikan kemampuan diri dengan kemampuan mitra kerja terhadap orientasi kerja sama.

Sumber daya manusia yang berkualitas tak mudah di dapat. Yang berkualitas pastinya diperoleh melalui berbagai proses dan jalan yang panjang, seperti mengikuti program pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan kualitasnya. Terdapat tiga tuntutan terhadap SDM dalam bidang pendidikan di era globalisasi ini, yaitu SDM yang unggul, SDM yang terus belajar, dan SDM

yang memiliki nilai-nilai *indigeneous*. Terpenuhinya ketiga tuntutan tersebut dapat dicapai melalui pengembangan SDM.

Dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Ada beberapa tujuan pengembangan SDM, di antaranya adalah:

- 1) Meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal;
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja;
- 3) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas;
- 4) Meningkatkan status dan karier kerja;
- 5) Meningkatkan pelayanan terhadap klient;
- 6) Meningkatkan moral-etis; dan
- 7) Meningkatkan kesejahteraan.

Melihat beberapa tujuan di atas, maka terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan SDM secara formal dan pengembangan SDM secara informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga. Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya.

### **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Melalui pendidikan, Sidi (2001:31) seseorang akan terlatih semakin cerdas, kreatif, serta memiliki ide-ide cemerlang, keterampilan semakin profesional dan kemampuan fisik semakin baik. Pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas sumberdaya yang ada pada diri manusia harus ditunjang oleh beberapa faktor, antara lain:

- (1) Mengoptimalkan fungsi pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dalam menyiapkan tenaga kerja terdidik, terampil, terlatih, dalam menyiapkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan dalam meningkatkan iman dan takwa;

- (2) Menyusun kurikulum dengan muatan pelajaran yang dapat meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan dan teknologi iman dan taqwa;
- (3) Menyediakan waktu yang cukup untuk pelatihan, pemecahan masalah, eksperimen, eksplorasi dan observasi (QS. al-A'raf [7]: 86; Ali imran [3]: 137);
- (4) Mendorong berdirinya sekolah-sekolah normal yang mengarah kepada penguasaan keterampilan khusus yang dibutuhkan masyarakat dan industri;
- (5) Mendirikan balai-balai latihan untuk mereka yang memerlukan magang;
- (6) Mendirikan padepokan-padepokan dalam lingkungan komunitas sosial untuk berlatih dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat;
- (7) Memasukkan pesantren ke dalam sistem pendidikan nasional yang memiliki otonomi penuh;
- (8) Mengembangkan standart professional guru dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia;
- (9) Mendorong penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan perspektif etis dan panduan moral guna tereujudnya percepatan transformasi masyarakat di berbagai bidang kehidupan. Mengkoordinasi sumber daya manusia dan mengidentifikasi sumber daya alam untuk mencapai tujuan dengan jalan membentuk organisasi;
- (10) Peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan, masyarakat dan industri;
- (11) Menciptakan sistem pendidikan yang pro aktif dan lentur (fleksibel) sebagai kerangka dasar konsep "*Link and Match*" keterkaitan dan kesepadanan antara dunia pendidikan dengan dunia industri;

Djati (2001:127) Menyelenggarakan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja berkualitas, yaitu bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui praktek langsung di dunia kerja sehingga peserta didik akan memiliki tingkat professional yang sambung dengan dunia kerja yang dibutuhkan. Namun, tidak semua langkah-langkah yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas selama kendala-kendala yang menghambat dan

menghalang-halangi keberhasilan tersebut tidak ditanggulangi dengan serius dan tuntas.

### **Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Berkualitas**

Allah menciptakan manusia dengan sebaik-baik bentuk dan paling sempurna dari makhluk lainnya dengan struktur jasmaniah dan rohaniah yang terbaik. Arifin (1993:88) Mengatakan bahwa dalam struktur jasmaniah dan rohaniah itu, Allah memberikan seperangkat kemampuan dasar yang memiliki kecenderungan berkembang yang menurut aliran psikologi *behaviorisme* disebut *prepotence reflex* (kemampuan dasar yang secara otomatis berkembang). Kemampuan dasar tersebut kemudian dikenal dengan istilah sumber daya manusia. Kualitas jasmani dan rohani disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik. Selanjutnya, wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan, dan kesegaran jasmani. Sementara dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas non fisik manusia mencakup ranah (domain) kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Suhandana (1997:151) Kualitas ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas ranah afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara itu, kualitas ranah psikomotorik dicerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas, dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.

Mastuhu (2015:21) Pakar pendidikan telah menyusun berbagai skenario mengenai karakteristik manusia abad 21, salah satunya sebagaimana pendapat Robert Reich yang dikutip oleh Mastuhu, bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme)
- 2) *Abstraction System Thinking* (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif)
- 3) *Experimentation and Test* (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut)
- 4) *Collaboration* (mampu bekerja sama, bersinergi).

Harahap (1997:91-92) Adapun ciri manusia modern seperti dirumuskan oleh Alex Inkeles sebagaimana dikutip oleh Syahrin Harahap, yaitu: kecenderungan menerima gagasan-gagasan baru, kesediaan menyatakan pendapat, kepekaan pada waktu dan lebih mementingkan waktu kini dan mendatang ketimbang waktu yang telah lalu, rasa ketepatan waktu lebih baik,

keprihatinan yang lebih besar untuk merencanakan organisasi dan efisiensi, menghargai kekuatan ilmu dan teknologi serta keyakinan bahwa keadilan bisa ditegakkan.

Harun (2003:177) Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreatifitas dan produktifitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM.

### **Peningkatan Mutu Sekolah**

James, (2010:76) Istilah mutu muncul pada era tahun 1920-an yang dirancang oleh seorang ahli manajemen yang bernama Deming dengan melakukan berbagai penelitian. Mutu itu sendiri mempunyai arti sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Menurut Deming, filosofis mutu pada dasarnya dikembangkan berdasarkan kebutuhan untuk memperbaiki kondisi kinerja bagi setiap pegawai. Sementara Arcaro menghubungkan mutu sebagai tingkat kualitas yang dimiliki oleh keumuman orang banyak. Menurut Arcoro, mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki suatu keluaran yang di hasilkan. Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa mutu tidak dapat didefinisikan jika tidak terkait dengan konteks tertentu.

Komariah dan Tiratna (2005:51) Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang di hasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. Dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain, serta lulusan relevan dengan tujuan.

Mutu pendidikan sering diartikan sebagai karakteristik jasa pendidikan yang sesuai dengan kriteria tertentu untuk memenuhi kepuasan pengguna pendidikan, yakni peserta didik, orang tua, serta pihak-pihak berkepentingan lainnya. Dalam menjaga mutu proses tersebut, diperlukan adanya *quality controll* yang mengawasi jalannya proses dan segala komponen pendukungnya.

Djohar (2013:55) Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memenuhi harapan dan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan harapan masyarakat, sekolah dan guru harus mempunyai harapan yang tinggi terhadap siswa. Menurut Djohar, mutu pendidikan merupakan bagian yang tidak terlepas dari tujuan pendidikan

itu sendiri. Sehingga kualitas yang dihasilkan dari suatu lembaga akan diukur dari output yang dimiliki oleh suatu lembaga.

### **Mutu Pendidikan Sekolah**

Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan, terutama ditentukan oleh proses belajar mengajar. Tenaga pendidik yang merupakan sebagai SDM penentu dalam mengembangkan suasana belajar siswa diharapkan mampu meningkatkan prestasi siswa secara konsisten. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik.

Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Zamroni (2012:35) Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain dengan mengintegrasikan input sekolah sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, motivasi dan minat belajar yang tinggi. Sedangkan output pendidikan merupakan kinerja sekolah yang dapat diukur dari kualitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, dan moral kerjanya. Dalam konsep yang lebih luas, mutu pendidikan mempunyai makna sebagai suatu kadar proses dan hasil pendidikan secara keseluruhan yang ditetapkan sesuai dengan pendekatan dan kriteria tertentu.

Menurut Townsend dan Butterworth (1992:65) beberapa hal yang menjadi penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu, antara lain:

- 1) Keefektifan gaya kepemimpinan kepala sekolah;
- 2) Partisipasi aktif dan rasa tanggung jawab guru dan staff;
- 3) Keberlangsungan proses belajar-mengajar yang efektif;
- 4) Kurikulum yang relevan;
- 5) Memiliki visi dan misi yang terarah;
- 6) Iklim sekolah yang kondusif, dan
- 7) Keterlibatan orang tua dan masyarakat secara instrinsik.

Darmaningtyas, (2014:63-64) Telaah reflektif atas pengalaman sejarah menunjukkan bahwa orientasi pendidikan telah mengalami perubahan mendasar dari masa kemasa. Sehingga mutu pendidikan itu sendiri mengalami delimitasi dan tidak sesuai dengan arah karakter yang diharapkan. Mutu pendidikan ditentukan oleh tingkat keberhasilan keseluruhan faktor yang

terlibat untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana dikutip Darmaningtyas faktor-faktor dari dalam (internal) berpengaruh kuat terhadap pencapaian mutu pendidikan seperti:

- 1) Guru yang berkualitas;
- 2) Karier guru yang cukup terbuka;
- 3) Kesejahteraan guru yang merefleksikan kondisi kerja secara professional;
- 4) Manajemen pendidikan yang dijamin oleh perundang-undangan;
- 5) Penguasaan terhadap metodologi mengajar;
- 6) Peserta didik yang sehat, bergizi, dan siap belajar; dan
- 7) Sarana, prasarana, dan fasilitas yang lengkap.

Melihat beberapa faktor di atas, banyak lembaga sekolah yang belum memenuhi kriteria tersebut. Jika kita lihat pendidikan nasional dari tahun 2002 sudah ditandai dengan berbagai perubahan yang datang, berderet dan dengan frekuensi yang sangat tinggi. Belum tuntas sosialisasi perubahan yang satu, sudah muncul perubahan yang lain. Beberapa inovasi yang digentarkan mendominasi panggung pendidikan selama beberapa tahun terakhir ini, diantaranya seperti manajemen berbasis sekolah, peningkatan mutu berbasis sekolah, kurikulum berbasis kompetensi, pengajaran/pelatihan berbasis kompetensi, pendidikan berbasis luas, pendidikan berbasis masyarakat, evaluasi berbasis kelas, evaluasi berbasis siswa (portofolio), manajemen pendidikan berbasis lokal, pembiayaan pendidikan berbasis masyarakat, belajar berbasis internet, kurikulum 2013 dan pembentukan dewan sekolah serta dewan pendidikan kabupaten/kota dan masih banyak lainnya.

Melihat fenomena di atas, maka yang menarik adalah perubahan yang memiliki sifat yang sama, dimana perubahan yang berbasis itu umumnya dari atas ke bawah; dari pusat ke daerah; dari pengelolaan di tingkat atas menuju sekolah; dari pemerintah kemasyarakat; dari sesuatu yang sifatnya nasional menuju yang lokal. Oleh sebab itu, perubahan mindset sumber daya manusia harus mengalami perubahan untuk senantiasa mengikuti pendidikan dan latihan guna meningkatkan mutu sekolah. Tak hanya itu, meng-upgrad keilmuan juga sangat diharuskan bagi seorang guru, dimana guru yang memiliki kompetensi tinggi akan membantu naiknya prestasi siswa.

## **KESIMPULAN**

Untuk meningkatkan dan memajukan pembangunan Nasional, pendidikan dan latihan merupakan suatu proses dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan sekaligus menjadi sarana dalam membangun

manusia Indonesia seutuhnya melalui peningkatan mutu sekolah. Keberhasilan pembangunan Nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi dalam pengambilan keputusan, merancang, menemukan ide, membuat kebijakan, bahkan sampai kepada pelaksanaan teknis. Adapun sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan Nasional serta mutu satuan pendidikan adalah melalui pendidikan dan latihan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, prasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena dengan SDM yang berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi pendidikan. Di mana SDM yang berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan dan pelatihan seharusnya diupayakan sebagai program yang utama bagi seluruh lembaga/ sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Dengan dilaksanakannya pendidikan dan latihan SDM, maka akan memudahkan suatu lembaga/ sekolah untuk menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM untuk bidang pendidikan. Kelima domain tersebut ialah profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Melalui pendidikan dan pelatihan, seseorang akan terlatih semakin cerdas, kreatif, serta memiliki ide-ide cemerlang, keterampilan semakin professional dan kemampuan fisik semakin baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arcaro, Jaromes. (2001). *Pendidikan Berbasis Mutu; Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arcaro, S. James, (2010). *Pendidikan Berbasis Kualitas, Prinsip-Prinsip dan Tata Langkah Penerapan*. Pustaka Belajar: Yogyakarta
- Arifin, Muzayyin. (1993). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara
- Azra, Azyumardi. (2002). *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta: Logos
- Damanhuri. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Aplikasinya*. Bumi Aksara, Jakarta
- Darmaningtyas. (2014). *Pendidikan, Pada dan Setelah Krisis (Evaluasi Pendidikan di Masa Krisis)*, LPIST. Pustaka Pelajar: Yogyakarta

- Depdikbud. (1999). Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, Cet. X
- Djohar. (2013). *Pendidikan Strategik Alternatif Untuk Pendidikan Masa Depan, LESFI*. Jakarta:
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan MSDM*.BPFE –UGM
- Hardjanto, Imam. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jalaluddin. (1996). *Filsafat Pendidikan Islam Cet. II*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Komariah, Aan dan Cepi Tiratna. (2005). *Visonary Leadershif, Menuju sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Langgulong, Hasan. (1995). *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan Cet. III*; Jakarta: Pustaka al-Husna
- Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mulyadi. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa.E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nizar, Samsul, (2002), *Filsafat Pendidikan Islam, Pendekatan Historis, Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Sidi, Indra Djati. 2001. *Menuju Masyarakat Belajar*. Jakarta: Paramadina Logos Wacana Ilmu
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta
- Sukmadinata, Jamiat dan Ahman. 2008. *Pengendalian Mutu Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen)*. Bandung: Refika Aditama
- Tilaar, H.A.R. (1998), *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia
- Zakiah Daradjat. (1996). *Ilmu Pendidikan Islam Cet. III*. Jakarta: Bumi Aksara
- Zamroni. (2012). *Meningkatkan Mutu Sekolah, Teori, Strategi dan Prosedur*. Jakarta: PSAP Muhammadiyah.