Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 1005-1019

Revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau

Madaniyah[1], Afriza[2], Agustiar[3] , Asrulla[4]
[1,2,3] Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, [4]Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin
Corresponding Author: Madaniyah, e-mail: uinmadani@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, Kabupaten Kepulauan Anambas, Provinsi Kepulauan Riau. Madrasah Tsanawiyah 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 rekomendasi untuk Madrasah Tsanawiyah 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

ABSTRACT

This research aims to examine the revitalization of Human Resource Management (HRM) in improving the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, Anambas Islands Regency, Riau Islands Province. Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif faces various challenges, including a significant decline in student enrollment and suboptimal teaching quality. The research method used is a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results show that HRM revitalization can improve the quality of education, although several obstacles still need to be addressed. This study provides recommendations for Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif to enhance educational quality by strengthening human resource capacity, improving institutional management, and diversifying funding sources. The main factors contributing to the challenges include suboptimal human resource management, a shortage of qualified teachers, and limited funding and facilities. This research identifies the steps necessary for HRM revitalization, such as recruiting more qualified teachers, improving teacher competencies through continuous training programs, and strengthening more effective foundation management. Additionally, the study also examines the challenges faced in implementing revitalization efforts, stemming from internal aspects such as resource limitations and lack of community participation, as well as external aspects such as difficulties in securing funding.

Keywords: HRM Revitalization, Quality of Education, Madrasah Tsanawiyah, Teacher Development

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

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 optimal. (Nuri Aslami,2022)

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 sekolah.(Didit Darmawan,2020)

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. (Didit Darmawan,2020)

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.(Maisah,2020)

Madrasah Tsanawiyah 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 Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja mencakup penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, pengembangan karakter siswa, serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

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.(Ahmad Muzajjad Faqihudin,2025)

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 Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja 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.

Kondisi di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemajamenunjukkan 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 Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemajaadalah 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 Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, seperti rekrutmen tenaga pendidik berkualitas, pengaktifan kembali pengurus yayasan, diversifikasi sumber pendanaan yang menunjukkan upaya serius 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 Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja Al-Ma'arif Jemaja.

Oleh karena itu, peneliti tertarik mengulas beberapa rumusan masalah, diantaranya: 1) bagaimana revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja? ; 2) Apa saja kendala revitalisasi MSDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja?

METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan dasar mekanisme kerangka analisis Manajemen Sumber Daya Manusia secara khusus Upaya Meningkatkan Mutu pendidikan. Sumber data atau informasi yang digunakan dari penelitian ini antara lain

Manajemen Sekolah, Guru, staf sekolah, dan orang tua. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen berupa wawancara yang merupakan teknik pengumpulan data tentang persepsi atau pendapat sumber informasi mengenai upaya meningkatkan mutu pendidikan. Observasi adalah teknik yang digunakan untuk merekam proses penerapan manajemen strategi seperti proses upaya meningkatkan mutu pendidikan, maupun data faktor lingkungan eksternal dan internal yang digunakan sekolah sebagai alat formulasi dalam implementasi upaya meningkatkan mutu pendidikan, proses pengambilan keputusan hingga penerapan keputusan ke dalam manajemen di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja. Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen seperti teori-teori, dan referensi-referensi yang dapat melengkapi data penelitian terkait dengan upaya meningkatkan mutu pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Program-Program Pendidikan dalam Revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja

1. Pelatihan Guru Secara Rutin

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus yayasan dan kepala sekolah, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi kegiatan pelatihan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan guru yang dilakukan secara rutin memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Pelatihan ini menjadi salah satu upaya utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan, terutama guru dan tenaga pendidik yang merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan. Dalam pembahasan ini, beberapa aspek penting terkait program pelatihan guru dan pengembangan kompetensi mereka akan dibahas lebih mendalam.

Dalam dunia pendidikan, mutu pendidikan diartikan sebagai kemampuan sistem pendidikan dalam mengelola sumber daya yang ada untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik. Temuan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif menunjukkan upaya nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan melaksanakan pelatihan guru secara rutin. Program pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengajaran akademik, tetapi juga pada pengembangan keterampilan teknis dan pemanfaatan teknologi, seperti penggunaan media digital dalam kelas dan platform pembelajaran daring.

Dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif terlihat dari upaya yang dilakukan untuk menyusun dan melaksanakan kurikulum yang relevan serta meningkatkan keterampilan pedagogis guru. Pelatihan yang dilakukan juga melibatkan teknologi dalam pembelajaran, yang mengarah pada pencapaian kompetensi yang lebih baik bagi guru dan siswa.

Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga pendidikan dapat mendayagunakan sumber daya pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan output pendidikan yang dihasilkan.

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

Peningkatan kualitas SDM di yayasan pendidikan sangat bergantung pada peran guru. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga dalam membentuk karakter dan keterampilan siswa. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi mereka agar mampu memenuhi tuntutan pendidikan yang semakin kompleks. Guru yang profesional akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan siswa.

Pelatihan guru yang dilakukan secara rutin setiap semester di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja merupakan bentuk nyata dari usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru. Program pelatihan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran. Hal ini relevan dengan pandangan Kementerian Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa mutu pendidikan mencakup input, proses, dan output. Dalam hal ini, pelatihan sebagai bagian dari proses pendidikan adalah langkah strategis untuk meningkatkan kualitas proses pengajaran dan kualitas hasil belajar siswa.

Pelatihan yang diberikan meliputi metode pengajaran modern, seperti pembelajaran berbasis proyek dan pemanfaatan media digital untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Peningkatan keterampilan pedagogis ini tidak hanya mencakup teori tetapi juga praktik langsung yang dapat diterapkan di kelas, yang terlihat dari hasil observasi pelaksanaan pelatihan. Dengan demikian, pelatihan guru yang berkelanjutan menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al- Ma'arif

3. Program Pelatihan Guru yang Komprehensif dan Berkelanjutan

Pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan menjadi langkah utama dalam pengembangan kompetensi guru. Program pelatihan ini tidak hanya berfokus pada aspek pedagogis, tetapi juga mencakup penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang semakin penting dalam pembelajaran modern. Dalam pelatihan yang diadakan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, materi yang diberikan sangat relevan dengan kebutuhan guru, seperti metode pengajaran modern, pemanfaatan media digital, serta pengembangan kurikulum yang sesuai dengan standar pendidikan nasional.

Mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru. Program pelatihan ini memiliki

tujuan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran. Hal ini relevan dengan pandangan Kementerian Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa mutu pendidikan mencakup input, proses, dan output. Dalam hal ini, pelatihan sebagai bagian dari proses pendidikan adalah langkah strategis untuk meningkatkan kualitas proses pengajaran dan kualitas hasil belajar siswa.

Pelatihan yang diberikan meliputi metode pengajaran modern, seperti pembelajaran berbasis proyek dan pemanfaatan media digital untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Peningkatan keterampilan pedagogis ini tidak hanya mencakup teori tetapi juga praktik langsung yang dapat diterapkan di kelas, yang terlihat dari hasil observasi pelaksanaan pelatihan. Dengan demikian, pelatihan guru yang berkelanjutan menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al- Ma'arif .

4. Program Pelatihan Guru yang Komprehensif dan Berkelanjutan

Pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan menjadi langkah utama dalam pengembangan kompetensi guru. Program pelatihan ini tidak hanya berfokus pada aspek pedagogis, tetapi juga mencakup penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang semakin penting dalam pembelajaran modern. Dalam pelatihan yang diadakan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, materi yang diberikan sangat relevan dengan kebutuhan guru, seperti metode pengajaran modern, pemanfaatan media digital, serta pengembangan kurikulum yang sesuai dengan standar pendidikan nasional. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, guru dapat terus mengembangkan keterampilan mengajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi pendidikan.

5. Pemberdayaan Guru dalam Pengembangan Kurikulum Berbasis Lokal

Salah satu aspek penting dalam pengembangan kompetensi guru adalah pemberdayaan mereka dalam pengembangan kurikulum berbasis lokal. Pengembangan kurikulum yang melibatkan guru secara langsung memungkinkan mereka untuk lebih memahami kebutuhan siswa dan menciptakan pembelajaran yang relevan. Kurikulum berbasis lokal tidak hanya mempertimbangkan konteks sosial dan budaya siswa, tetapi juga mengintegrasikan potensi dan kearifan lokal untuk menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan bermakna. Dalam hal ini, guru memiliki peran penting dalam merancang dan mengimplementasikan materi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.

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

Penelitian Tindakan Kelas (PTK) adalah pendekatan yang memungkinkan guru untuk melakukan refleksi dan perbaikan berkelanjutan terhadap praktik mengajar mereka. Dengan menerapkan PTK, guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pembelajaran serta

menguji strategi baru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. PTK memberikan kesempatan bagi guru untuk berperan tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai peneliti yang aktif dalam ningkatkan kualitas pendidikan. Program pelatihan yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Al- Ma'arif juga mendorong guru untuk melakukan PTK sebagai bagian dari proses pengembangan profesionalisme mereka.

7. Supervisi Pendidikan untuk Pengembangan Profesionalitas Guru

Supervisi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pengembangan profesionalitas guru. Melalui supervisi, guru dapat memperoleh umpan balik yang konstruktif mengenai kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam praktik mengajarnya. Supervisi yang berkelanjutan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan guru, baik dalam menyusun rencana pengembangan diri maupun dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan supervisi yang efektif, guru akan merasa lebih termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

Hal ini menunjukkan Peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al- Ma'arif Jemaja yang tercermin dari upaya yang sistematis dalam mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan yang rutin dan berkelanjutan. Program pelatihan ini mendukung upaya peningkatan kualitas pembelajaran yang berkualitas tinggi, sesuai dengan standar pendidikan nasional yang telah ditetapkan. Dengan demikian, mutu pendidikan di sekolah ini tidak hanya tergantung pada materi pembelajaran, tetapi juga pada kualitas tenaga pendidik yang mampu mengelola proses pendidikan secara efektif dan efisien.

8. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pencarian Tenaga Pengajar Tambahan

Salah satu strategi yang dilakukan oleh Yayasan Al-Ma'arif Jemaja untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan melakukan pencarian tenaga pengajar tambahan, terutama untuk mata pelajaran yang dianggap krusial, seperti Matematika, Bahasa Inggris, dan Ilmu Pengetahuan Alam. Pencarian tenaga pengajar ini diatur secara selektif dan cermat agar dapat memastikan kualitas pendidikan yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh madrasah. Pengurus yayasan berupaya untuk menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi dan memanfaatkan jaringan alumni sebagai sumber utama untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan berdedikasi tinggi.

Penggunaan tenaga pengajar tambahan ini sejalan dengan pentingnya pengembangan profesionalisme guru dalam revitalisasi pendidikan. Dalam hal ini, pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi mereka. Pencarian guru dengan latar belakang pendidikan tinggi dan relevansi dengan

mata pelajaran yang dibutuhkan memastikan bahwa tenaga pendidik baru ini memiliki kemampuan yang cukup untuk menangani beban pembelajaran yang lebih besar, terutama di tengah peningkatan jumlah siswa yang terus berkembang. Hal ini juga dapat mengurangi beban kerja guru yang sudah ada, sehingga mereka dapat memberikan perhatian lebih kepada setiap siswa secara individu.

Rekrutmen tenaga pengajar tambahan yang memiliki kualifikasi pendidikan tinggi, seperti yang dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, mencerminkan komitmen yayasan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru-guru yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan menutupi kekurangan tenaga pengajar di bidang-bidang tertentu. Dengan keberadaan guru-guru tambahan ini, yayasan berharap dapat memperbaiki kekurangan dalam hal kualitas dan kuantitas pengajaran di mata pelajaran yang sangat dibutuhkan

Selain itu, penerimaan guru-guru yang berasal dari luar madrasah dengan pengalaman lebih luas dan latar belakang pendidikan yang relevan juga merupakan langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Ini sejalan dengan pandangan Marus Suti, yang menyatakan bahwa mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien, yang menghasilkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik. Kehadiran tenaga pendidik tambahan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran di madrasah serta membantu mengatasi masalah kekurangan tenaga pengajar internal yang kurang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan mata pelajaran tertentu.

Dengan demikian, pencarian dan rekrutmen tenaga pengajar tambahan menjadi bagian penting dalam revitalisasi Sumber Daya Manusia (MSDM) di yayasan pendidikan. Upaya ini memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik dan relevansi pembelajaran yang lebih tinggi, sesuai dengan kebutuhan siswa dan tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang.

9. Pengaktifan Kembali Program Pra-Pesantren

Berdasarkan temuan yang diperoleh melalui wawancara dengan pengurus yayasan, kepala sekolah, dan hasil observasi langsung di lapangan, program Pra-Pesantren yang sebelumnya sempat tidak aktif, kini telah dihidupkan kembali dengan semangat yang tinggi dari seluruh pihak terkait. Program ini merupakan bagian dari upaya strategis dalam revitalisasi sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk memperkuat pendidikan karakter siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja. Berikut adalah pembahasan terkait pengaktifan kembali program ini:

Pengaktifan kembali program Pra-Pesantren ini diakui oleh pengurus yayasan sebagai salah satu langkah penting dalam upaya revitalisasi pendidikan yang mencakup peningkatan kompetensi guru dan siswa secara menyeluruh. Program ini dirancang untuk memperdalam pembelajaran agama

dan membentuk akhlak mulia pada siswa. Tujuan utamanya adalah menanamkan nilai-nilai keagamaan dan karakter yang sesuai dengan ajaran Islam sebagai dasar kepribadian siswa. Dengan adanya program ini, yayasan berharap dapat mencetak generasi muda yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang tinggi.

Kegiatan Pra-Pesantren kini dilaksanakan secara terjadwal dan terstruktur dengan melibatkan berbagai kegiatan yang mendukung pendidikan karakter siswa. Kegiatan yang dilakukan meliputi kajian kitab kuning, doa bersama, serta pembinaan mental dan spiritual setiap pagi sebelum proses pembelajaran formal dimulai. Hal ini menunjukkan komitmen madrasah untuk mengintegrasikan pendidikan agama dalam rutinitas harian siswa, sehingga siswa dapat merasakan manfaat langsung dari program ini dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Suasana pembelajaran yang kondusif dan penuh semangat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pengembangan karakter siswa. Siswa tampak antusias mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan, dan mereka menunjukkan minat yang tinggi dalam pembelajaran agama serta pembinaan karakter yang diberikan. Ini menandakan bahwa program ini diterima dengan baik oleh siswa dan telah menjadi bagian penting dalam pembentukan karakter mereka.

Fasilitator atau guru pendamping juga berperan aktif dalam membimbing siswa selama kegiatan Pra-Pesantren. Mereka tidak hanya menyampaikan materi pembelajaran agama tetapi juga membimbing siswa untuk menerapkan nilai-nilai yang diajarkan dalam kehidupan sehari-hari. Peran aktif para fasilitator ini sangat penting dalam memastikan bahwa tujuan pendidikan karakter dapat tercapai dengan efektif, yaitu menjadikan siswa sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan dapat berkontribusi positif dalam masyarakat.

Dari dokumentasi kegiatan yang ada, terlihat adanya peningkatan frekuensi pelaksanaan program jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan berkomitmen untuk menghidupkan kembali program ini dan memberikan perhatian lebih terhadap kegiatan keagamaan di sekolah. Selain itu, dukungan terhadap fasilitas ruang khusus untuk kegiatan keagamaan juga meningkat, yang semakin mendukung kelancaran pelaksanaan program ini. Ruang khusus ini memberikan kenyamanan bagi siswa untuk mengikuti kegiatan keagamaan tanpa gangguan dari kegiatan pembelajaran lainnya.

Pengaktifan kembali program Pra-Pesantren tidak hanya memperkaya kurikulum madrasah, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan karakter dan kepribadian siswa. Dengan nilai-nilai Islam yang menjadi ciri khas Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, program ini memainkan peran penting dalam menanamkan ajaran agama yang mendalam pada siswa. Hal ini diharapkan dapat membentuk karakter siswa yang tidak hanya unggul dalam bidang akademis, tetapi juga memiliki moralitas dan etika yang tinggi dalam kehidupan sosial mereka.

10. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Yayasan

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari wawancara dengan pengurus yayasan, kepala sekolah, serta hasil observasi aktivitas manajerial di yayasan dan analisis terhadap dokumen resmi, terdapat perbaikan signifikan dalam efektivitas pengelolaan yayasan. Perbaikan ini mencakup beberapa aspek penting, antara lain struktur organisasi, penjadwalan rapat rutin, evaluasi kinerja, serta pengelolaan dokumentasi yang lebih terstruktur. Pembahasan ini akan mengaitkan temuan tersebut dengan teori yang relevan dalam konteks revitalisasi manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia (MSDM).

Salah satu langkah utama yang diambil dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan yayasan adalah perbaikan struktur organisasi. Pengurus yayasan telah menetapkan tugas dan tanggung jawab yang lebih jelas bagi setiap anggota pengurus. Hal ini sesuai dengan teori manajemen organisasi yang menekankan pentingnya struktur yang jelas untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Menurut Gouillart & Kelly, revitalisasi organisasi termasuk dalam upaya mengaitkan organisasi dengan lingkungannya, yang mencakup perubahan besar dalam struktur organisasi agar lebih responsif terhadap kebutuhan eksternal dan internal.(Gouillart & Kelly,1995) Dengan struktur organisasi yang lebih terorganisir, setiap pengurus yayasan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang peran mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja dan efisiensi dalam pengelolaan yayasan. Pemberian tugas yang terstruktur ini juga berkontribusi pada transparansi dalam proses pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya.Selain perbaikan struktur organisasi, yayasan juga melakukan penjadwalan rapat rutin yang dilaksanakan secara konsisten setiap bulan. Rapat ini bertujuan untuk membahas beberapa hal penting, seperti evaluasi kinerja, perencanaan program revitalisasi MSDM, serta pemecahan masalah operasional. Penjadwalan rapat yang konsisten mencerminkan penerapan prinsip manajemen yang sistematis dan terstruktur, di mana perencanaan dan evaluasi menjadi bagian integral dalam pengelolaan yayasan.

Dalam konteks revitalisasi MSDM, pertemuan rutin ini sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang ada di yayasan dapat bekerja secara efektif. Revitalisasi pendidikan seperti yang diungkapkan oleh Raharja et al., mencakup penguatan nilai-nilai lokal serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan pengelola, yang dalam hal ini dilakukan melalui evaluasi dan perencanaan program yang berkelanjutan.(Raharja et al,2022). Evaluasi kinerja pengurus yayasan yang dilakukan secara berkala adalah langkah penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan yayasan. Evaluasi yang terstruktur membantu untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan yayasan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan. Evaluasi kinerja juga merupakan bagian dari manajemen berbasis kinerja yang

menekankan pengukuran dan evaluasi kinerja sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan.

Menurut Syahrizal dan Anita, pengelolaan keuangan yang baik dan evaluasi kinerja yang transparan sangat penting dalam menjamin kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh yayasan. Dengan evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin, yayasan dapat memastikan bahwa setiap elemen dalam organisasi bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi yayasan.(Syahrizal dan Anita,2025)

Hasil dokumentasi rapat dan laporan kegiatan yang semakin tertata rapi merupakan bukti nyata dari upaya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan yayasan. Pengelolaan dokumentasi yang baik memudahkan monitoring progres program-program yang telah direncanakan, sehingga mempermudah pihak yayasan dalam memantau hasil dan mengevaluasi pelaksanaan program. Hal ini berhubungan dengan prinsip manajemen berbasis hasil, di mana hasil dari setiap kegiatan harus terdokumentasi dengan baik dan dapat diakses dengan mudah untuk memudahkan proses evaluasi.

Menurut Heryanto & Deden, pemberdayaan manajerial yang baik harus mencakup pengelolaan administrasi dan dokumentasi yang memadai, karena hal ini berkontribusi pada efisiensi pengelolaan yayasan dan menjamin kelancaran komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam manajemen pendidikan. Dengan dokumentasi yang lebih terstruktur, yayasan dapat memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan dan dipantau secara transparan. (Heryanto & Deden,2024)

B. Kendala Revitalisasi MSDM Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Al- Ma'arif Jemaja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus yayasan, kepala sekolah, guru, serta hasil observasi lapangan, beberapa kendala utama ditemukan dalam proses revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja. Kendala-kendala ini sangat mempengaruhi keberhasilan dan kelancaran program revitalisasi. Berikut adalah pembahasan mengenai kendala-kendala yang dihadapi, dikaitkan dengan teori yang relevan dalam revitalisasi pendidikan dan manajemen organisasi.

1. Keterbatasan Dana Operasional

Keterbatasan dana operasional merupakan kendala utama dalam menjalankan program revitalisasi MSDM di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja. Berdasarkan wawancara dan observasi, dana yang tersedia sangat terbatas, sehingga berpengaruh pada beberapa aspek penting dalam program revitalisasi, seperti: a) Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru, Keterbatasan anggaran menghambat kemampuan yayasan untuk merekrut guru tambahan, terutama untuk mata pelajaran yang dianggap krusial, b) Pelaksanaan Pelatihan Guru, Dana yang terbatas juga menghalangi yayasan

untuk melaksanakan pelatihan guru secara rutin, yang berdampak pada kualitas pelatihan dan frekuensinya, dan c) Pengadaan Sarana Prasarana, Keterbatasan dana juga menyebabkan pengadaan fasilitas pendukung pembelajaran yang memadai sulit direalisasikan.

Menurut Lie et al. (2021), manajemen keuangan yang baik dan efisien sangat penting dalam pengelolaan yayasan pendidikan. Keterbatasan dana operasional mempengaruhi hampir semua aspek dalam pengelolaan pendidikan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia dan fasilitas pendukung pembelajaran. Dalam hal ini, teori revitalisasi manajemen yang menekankan pentingnya perencanaan anggaran yang matang dan pencarian alternatif sumber dana, seperti penggalangan dana dari masyarakat atau pihak eksternal, menjadi sangat relevan. Manajemen berbasis hasil juga dapat diterapkan untuk memaksimalkan penggunaan dana yang tersedia.(Lie, 2021)

2. Kurangnya Tenaga Pendidik Berkualitas

Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja menghadapi tantangan besar terkait dengan kurangnya tenaga pendidik yang berkualitas. Sebagian besar guru di madrasah ini memiliki latar belakang non-pendidikan formal, yang berdampak pada kualitas pengajaran dan kemampuan untuk mengimplementasikan kurikulum dengan efektif. Kendala yang muncul antara lain:a) Metode Pengajaran yang Kurang Variatif, Penggunaan metode pengajaran yang terbatas menghambat kemampuan guru dalam memenuhi kebutuhan belajar siswa, b) Keterbatasan Pelatihan Formal dan Sertifikasi, Tanpa pelatihan formal yang memadai, standar profesionalisme guru tidak dapat dicapai secara optimal, dan c) Kesulitan dalam Mengimplementasikan Kurikulum, Guru kesulitan untuk menerapkan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan pendidikan terkini.

Menurut Mulyasa, mutu pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik dan pengelolaan kurikulum yang efektif. Dalam hal ini, revitalisasi MSDM memerlukan pengembangan kapasitas guru melalui program pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan kualifikasi pendidikan, serta sertifikasi formal. Pemberdayaan guru dalam pengembangan kurikulum berbasis lokal juga penting untuk menciptakan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan dunia pendidikan. (Mulyasa,2002)

3. Minimnya Promosi Sekolah

Kurangnya promosi sekolah merupakan kendala lain yang mempengaruhi penerimaan siswa baru dan citra positif sekolah di masyarakat. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa promosi yang dilakukan oleh yayasan masih sangat minim dan belum terorganisir dengan baik. Hal ini berdampak pada beberapa hal: a) Rendahnya Kesadaran Masyarakat, Masyarakat sekitar kurang mengetahui keberadaan dan keunggulan Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja sebagai pilihan pendidikan, b) Penurunan Jumlah Pendaftar Siswa Baru, Terjadi penurunan jumlah siswa baru, terutama di kelas VII, dan c) Keterbatasan Media Promosi, Yayasan belum memanfaatkan media

sosial atau kegiatan sosialisasi langsung untuk mempromosikan madrasah.

Dalam manajemen strategi, pentingnya komunikasi pemasaran dan strategi promosi yang efektif sangat ditekankan. Penggunaan media sosial dan strategi promosi berbasis komunitas dapat meningkatkan kehadiran sekolah di masyarakat dan menarik minat calon siswa. Sallis menekankan bahwa sekolah perlu berfokus pada pelanggan, baik internal (siswa) maupun eksternal (masyarakat), untuk memperbaiki citra dan meningkatkan jumlah pendaftar.

4. Fasilitas Pendidikan Tidak Memadai

Kendala terakhir adalah keterbatasan fasilitas pendidikan yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang optimal. Dari wawancara dengan guru dan observasi lapangan, ditemukan bahwa sarana prasarana di Madrasah Tsanawiyah Al- Ma'arif Jemaja masih sangat terbatas, yang menghambat efektivitas pengajaran. Beberapa masalah yang ditemukan antara lain:

a) Kurangnya Fasilitas Pembelajaran, Ruang kelas belum dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti meja belajar yang cukup, alat peraga pembelajaran, serta teknologi informasi yang memadai, b) Keterbatasan Alat Bantu Pengajaran, Penggunaan proyektor, komputer, dan alat bantu pembelajaran lainnya masih sangat terbatas, dan c)Kondisi Fasilitas Kelas, Beberapa ruang kelas memiliki ventilasi terbatas dan pencahayaan alami yang kurang optimal.

Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan menggarisbawahi pentingnya fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif. Menurut Sri Edi Swasono, revitalisasi lembaga pendidikan harus mencakup peningkatan kualitas fasilitas yang ada agar dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran. Pengelolaan sarana yang baik akan mendukung pengajaran yang lebih variatif dan meningkatkan kenyamanan siswa dalam belajar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.(Sri Edi Swasono,2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, dapat disimpulkan bahwa madrasah ini telah melakukan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Program pelatihan guru yang rutin dan berkelanjutan menjadi langkah utama, dengan fokus pada peningkatan keterampilan pedagogis, pemanfaatan teknologi informasi, serta penerapan metode pembelajaran modern. Pemberdayaan guru dalam pengembangan kurikulum berbasis lokal, penerapan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), serta supervisi pendidikan juga turut memperkuat pengembangan profesionalitas guru. Upaya pencarian tenaga pengajar tambahan yang berkualitas membantu mengatasi kekurangan guru di bidang-bidang penting, sementara pengaktifan kembali program Pra-Pesantren memperkaya pendidikan karakter siswa. Selain itu, peningkatan efektivitas

pengelolaan yayasan melalui restrukturisasi organisasi, penjadwalan rapat rutin, evaluasi kinerja, dan pengelolaan dokumentasi yang lebih sistematis menunjukkan adanya komitmen kuat dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Semua program ini secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, relevansi pembelajaran, serta tercapainya tujuan pendidikan nasional di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja.

Kendala revitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja, ditemukan empat kendala utama yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap keberhasilan program revitalisasi. Pertama, keterbatasan dana operasional menghambat proses rekrutmen tenaga pendidik baru, pelaksanaan pelatihan guru, serta pengadaan sarana dan prasarana pendidikan. Kedua, kurangnya tenaga pendidik yang berkualitas berdampak pada metode pengajaran yang kurang variatif, keterbatasan dalam implementasi kurikulum, dan rendahnya profesionalisme guru. Ketiga, minimnya promosi sekolah menyebabkan rendahnya kesadaran masyarakat terhadap madrasah ini dan berkurangnya jumlah pendaftar siswa baru. Keempat, fasilitas pendidikan yang tidak memadai menghambat terciptanya lingkungan belajar yang optimal. Kendala-kendala tersebut menunjukkan bahwa revitalisasi MSDM di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'arif Jemaja membutuhkan upaya yang terintegrasi, meliputi penguatan manajemen keuangan, pengembangan kapasitas guru, strategi promosi sekolah yang efektif, serta peningkatan fasilitas pendidikan. Semua upaya ini harus dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Asrulla, Asrulla, Kasful Anwar, and M. Y. Mahmud. "Membangun Competitive Advantage Sekolah Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi Pendidikan."Jurnal Genta Mulia15, no. 2 (2024): 1-10.

Asrulla, Asrulla, Tuti Indriyani, and Firdaus Jeka. "Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Era Society 5.0 ."Jurnal Genta Mulia15, no. 1 (2024): 161-178.

Asrulla, Asrulla. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam."Indonesian Journal of Islamic Educational Management5, no. 1 (2022): 35-45.

Asrulla, Asrulla, Risnita Risnita, M. SyahranJailani, and Firdaus Jeka. "Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis."Jurnal Pendidikan Tambusai7, no. 3 (2023): 26320-26332.

Asrulla, Asrulla, Maisah Maisah, Lukman Hakim, Deassy Arestya Saksitha, and Dwi Wahyuni. "*Manajemen Strategis Pemetaan Program Pendidikan Dalam Pendekatan Praktis*." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)* 5, no. 1 (2025): 705-719.

Jeka, Firdaus, and Tuti Indriyani. *"Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam."*Jurnal Genta Mulia15, no. 1 (2024): 189-197

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.

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.

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.

Hadi, Samsul. "*Model Pengembangan Mutu Di Lembaga Pendidikan.*" *Pensa* 2, no. 3 (2020): 321–47.
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.

Iflaha, Nurul. "*Konsep Mutu Menurut Edward Deming, Joseph Juran Dan Philiph B. Crosby Dalam Perspektif Pendidikan.*" *SIRAJUDDIN: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2023): 1–16.

Ihwatin, 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.

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

King Macarayan, Erlyn Rachelle, 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.