



IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PKBM ISLAM ABU DZAR PONDOK KACANG TANGERANG SELATAN

AHMAD RIFAI ZEBUA

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Abstract

This examination expects to find out and make sense of: the board arranging, enlistment, choice and situation, preparing and improvement, assessment, remuneration and management of HR at PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan Cileungsi, Bogor Regency. The research strategy utilized is a subjective elucidating technique with information assortment procedures through perception, meetings and documentation. The investigation utilized information decrease, show and information confirmation. The consequences of the exploration are: the current administrative framework isn't fixated on the head alone, yet is helped by a few group designated as the supervisory crew. More insights regarding the aftereffects of the exploration are: (1) The HR arranging framework is executed by breaking down movements of every sort or responsibility completed should be done by all school parts. (2) Withdrawal and determination of GTT and PTT applicants is done as per in light of contemplations of scholastic, non-scholarly accomplishment and great ethics. (3) The preparation and human asset advancement that is completed still will in general be founded on estimating the achievement and disappointment of preparing concerning execution, as opposed to being focused towards whether the preparation did is actually ready to change conduct and execution. members towards hierarchical objectives. (4) Assessment is done utilizing three phases, to be specific month to month assessment, mid-semester and year-end assessment. (5) Giving pay utilizing an honorarium framework can be supposed to be fair, however with regards to qualification, is it proper to fulfill least guidelines (UMR). (6) The observing framework is done by deciding principles, directing exercises, checking and contrasting outcomes and deciding norms and remedying exercises or guidelines, for this situation the Head as boss who is helped by a few selected individuals.

Keywords: Management, HR, Education Quality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan: perencanaan manajemen, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengawasan sumber daya manusia di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah reduksi data, display dan verifikasi data. Hasil penelitian adalah: sistem manajerial yang ada tidak berpusat pada kepala sekolah saja, melainkan dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Lebih jelasnya hasil penelitian adalah: (1) Sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan menganalisis seluruh kegiatan atau beban kerja yang dilaksanakan harus dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah. (2) Penarikan dan seleksi calon GTT dan PTT dilakukan berdasarkan pertimbangan prestasi akademik, nonakademik, dan akhlak yang baik. (3) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan masih cenderung didasarkan pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaannya,

dibandingkan berorientasi pada apakah pelatihan yang dilaksanakan efektif mampu mengubah perilaku dan kinerja peserta menuju tujuan organisasi. (4) Evaluasi dilakukan dengan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester, dan evaluasi akhir tahun. (5) Pemberian kompensasi dengan sistem honorarium dapat dikatakan adil, namun dari segi kelayakannya apakah sudah memenuhi standar minimal (UMR). (6) Sistem pemantauan dilaksanakan dengan cara menetapkan standar, mengawasi kegiatan, memeriksa dan membandingkan hasil dengan menentukan standar dan memperbaiki kegiatan atau standar, dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai pengawas yang dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk.

Kata Kunci : Manajemen, SDM, Mutu Pendidikan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sebagai komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dibina dan dikembangkan secara kontinu sehingga menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas mampu melaksanakan fungsinya secara profesional (Sa'diyah, 2019). Karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Tetapi bagaimana pengelola Sumber Daya Manusia agar manusia dapat memegang peranan utama dan optimal dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, bukanlah masalah yang sederhana. Ketidaksederhanaan ini dapat dilihat mencermati arti dari pengelolaan itu sendiri.

Pembangunan manusia seutuhnya merupakan cita-cita bangsa. Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk (Utama, 2015). Selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum Negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat (Saydam, 2000). Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan sudah sejak lama dibicarakan oleh para pelaku dibidang pendidikan, tetapi realitas dan bukti empirik yang kita lihat di lapangan telah menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah (Fathurahman, 2010). Karena itu dapat dikatakan bahwa sampai saat ini titik berat pembangunan pendidikan masih ditekankan pada upaya untuk peningkatan mutu (Suryana & Ismi, 2019). Konsekuensi logis dari upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah perlunya peningkatan kualitas secara keseluruhan komponen system pendidikan, baik yang berupa sumber daya manusia maupun berupa sumber daya material.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, komponen pendidikan yang berupa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Mustafida et al., 2022). Oleh karena itu para pimpinan lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, bukan hanya guru, kepala sekolah dan karyawan tetapi juga para siswa, wali siswa dan masyarakat. Karena hanya dengan kesiapan SDM-lah yang akan mampu membawa lembaga pendidikan tetap bertahan (*survive*) dan bisa meningkatkan mutu Pendidikan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa Sumber Daya Manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsure manusia sebagai sumber daya yang profesional, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan kinerja.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan pendidikan, namun dalam kenyataannya mereka kurang mendapat perhatian dari para menejer pendidikan. Rapat kerja, seminar, loka karya dan diskusi tentang pendidikan sebagian besar hanya membahas kurikulum saja terutama profesi belajar mengajar, tetapi sebagaimana caranya belajar mengajar dapat dilaksanakan oleh pelaksana pendidikan dengan baik tidak dapat mendapat perhatian.

Hal dapat difahami dari kenyataan yang ada dilapangan bahwa masih banyaknya para menejer pendidikan yang masih mengabaikan aspek aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia. Kurangnya perhatian para manajer pendidikan terhadap aspek pengelolaan

Sumber Daya manusia dapat dilihat dari system perencanaan Sumber Daya Manusia, system rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, maupun system kompensasi dan evaluasi Sumber Daya Manusia yang kurang tepat, sehingga mengakibatkan tidak sesuainya pekerjaan yang diberikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Disamping itu, masalah yang sering muncul dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah terjadinya kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan baik tenaga guru maupun non guru, dengan tuntutan efektifitas dan efisiensi

kerja, kurangnya para pelaksana pendidikan menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang konperhensif, serta kurangnya para pelaksana pendidikan yang terlatih dibanding dengan percepatan pembaharuan dalam bidang Pendidikan

Pada persoalan tentang rendahnya mutu pendidikan yang terjadi di Negara ini, secara makro bila dibandingkan dengan Negara - Negara lain, ternyata hal tersebut terjadi di semua jenjang pendidikan, mulai dari Pendidikan Dasar, Menengah dan Perguruan Tinggi, baik, yang dikelola Depdiknas maupun Kementerian (Murtafiah, 2022). Yang lebih memprihatinkan lagi isu yang berkembang di masyarakat bahwa mutu pendidikan yang dikelola Kementrian Agama jauh dibawah mutu pendidikan yang dibawah naungan Kemendiknas, PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan merupakan sekolah dasar yang berada di wilayah Kecamatan Cileungsi. Sebagai sekolah dasar Islam swasta berada dalam koordinasi dan pengawasan Dinas pendidikan Kabupaten Bogor yang awalnya di bawah naungan UPTD Pendidikan Kecamatan Cileungsi. Sebagai sekolah tingkat dasar, SD Islam terpadu setidaknya mampu menepis isu tersebut di atas, terbukti dengan adanya prestasi yang pernah diraihinya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Muhajjir, 2000). Peneliti ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field riseach*) ditinjau dari cara dan taraf pembahasan, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan . Pengambilan data atau penjarangan fenomena dilakukan dari keadaan yang sewajarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural (Sari et al., 2022).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Azwar, 2004) yang dilakukan di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan (Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, 2023). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder (Lexy J Moleong, 2011). Sumber data primer (Sudjana, 2004) dalam penelitian ini implementasi menejemen pembelajaran di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan Cileungsi Bogor. Sumber data sekunder yang digunakan dalam

pelaksanaan penelitian ini adalah siswa, Kepala Sekolah, karyawan, dan Pengawas guru di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan .

Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. reduksi data dilakukan untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Hal ini dilakukan agar data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Penyajian data dilakukan untuk mempermudah dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Setelah data direduksi, selanjutnya data disajikan yaitu dengan membuat teks yang naratif.

Verifikasi dibuat pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, akurat, dan konsisten terhadap apa yang sedang diteliti, maka dimungkinkan pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan (Azwar, 2004), peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abashan data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM dalam sebuah pendidikan tentunya sangat berbeda dengan perencanaan SDM dalam dunia bisnis dan industri. Dalam dunia bisnis dan biasanya di sana terdapat divisi atau departemen yang khusus mengelola SDM (Pujiastuti, 2021). Berbeda dengan dunia pendidikan dalam hal ini sekolah, karena itu perencanaan SDM biasanya dilakukan oleh kepala sekolah atau bagian kepegawaian yang sudah dibentuk oleh Yayasan (Warisno, 2021). Demikian juga yang terjadi di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan ,

Hal ini berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah baik secara formal maupun tidak formal, bahwa yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan perencanaan adalah bagian kepegawaian dan kepala sekolah, membuat tupoksi guru serta bendahara sekolah. Dalam membuat perencanaan di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan yang dilakukan selama ini dengan cara analisis volume dan beban pekerjaan yang dalam istilah lain disebut Tupoksi (Tujuan pokok dan fungsi) baru kemudian mencari personil yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan dengan berbagai macam pertimbangan. Perencanaan SDM juga dilakukan melalui beberapa tahapan seperti membuat tupoksinya (Tugas pokok dan fungsi) terlebih dahulu dalam arti beban kerjanya seperti apa, baru kemudian mencari dan memilih personil yang tepat untuk melakukan tugas tersebut. Dalam melakukan pengisian personil, disamping berdasarkan kapasitas intelektual, kapabilitas dan pengalaman, juga mempertimbangkan prestasi akademik dan keterampilan.

Sistem Rekrutmen, seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Rekrutmen guru, pegawai atau karyawan baru bagi sebuah organisasi selalu menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi organisasi tersebut, termasuk di dalamnya adalah lembaga Pendidikan (Mukhlisoh & Suwarno, 2019). Kegiatan ini merupakan kelanjutan dari perencanaan SDM, biasanya kebutuhan SDM ini diketahui secara pasti setelah sebelumnya dilakukan analisis dalam perencanaan. Namun terkadang tidak sedikit pula organisasi dihadapkan pada permintaan yang mendadak untuk mengisi kekosongan secara cepat dan tepat karena kondisi diluar perencanaan, suatu contoh, ketika pada suatu saat di tengah - tengah semester ada guru tetap yayasan yang diangkat menjadi PNS dan ditempatkan di sekolah lain, maka harus secepatnya diisi kekosongan tersebut. Dari penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon guru dan pegawai atau karyawan di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan dilaksanakan melalui beberapa tahapan: (1) Melihat formasi yang dibutuhkan, (2) menyampaikan pengumuman, (3) Melakukan pemanggilan, (4) wawancara dan (5) penerimaan dan penempatan.

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa program-program dan bentuk pelatihan yang sudah dilaksanakan di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan pada akhir-akhir ini adalah pelatihan profesi guru, KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan), K13, komputer, perpustakaan dan lain lain. Masih ada pelatihan yang lain diantaranya pelatihan calon kepala

sekolah bagi yang berminat mencalonkan diri untuk menjadi kepala sekolah tentunya dengan persyaratan yang telah ditentukan. Disamping melakukan pelatihan di lingkungan lembaga sendiri, PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan juga mengikut sertakan para guru dan karyawan mengikuti pelatihan diluar lembaga sesuai dengan undangan. Baik ditingkat Kota atau propinsi, bahkan sampai tingkat nasional.

Semua guru dan karyawan memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan baik di dalam maupun di luar instansi (Nurul Aslamiyah, 2022). Sekian banyak jenis pelatihan yang dilaksanakan memang telah direncanakan sebelumnya secara matang, baik waktu pelaksanaan, nara sumber, pendanaan maupun evaluasinya. Biasanya pelatihan di luar instansi personilnya bergantian sehingga mengikut sertakan guru atau karyawan pelatihan di luar dimaksudkan untuk pemerataan, sehingga semua akan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang sejajar.

Sistem Evaluasi Sumber Daya Manusia.

Sistem evaluasi SDM atau sering dikenal dengan penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai apakah untuk seorang guru atau karyawan itu sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukur. Sistem evaluasi ini setidaknya bertujuan : *Pertama*, untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi guru dan karyawan atas kinerja mereka pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*), dan *kedua*, untuk memotivasi agar pada waktu yang akan datang kinerja guru dan karyawan tersebut bisa lebih ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

Sistem evaluasi yang dilakukan di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan melalui cara, yaitu: *Pertama*, evaluasi bulanan yang dilakukan untuk mengevaluasi perjalanan program sekolah selama satu bulan dan melakukan penyerapan terhadap kasus-kasus yang ada di lapangan, baik kegiatan KBM, kasus siswa. *Kedua*, rapat evaluasi tengah tahun atau akhir semester. *Ketiga*, rapat evaluasi akhir tahun pembelajaran hal ini dilakukan untuk mengevaluasi perjalanan sekolah selama satu tahun. Hasilnya akan digunakan pedoman pembuatan RAKS dan RAPBS berikutnya. Selain evaluasi evaluasi tersebut masih juga dilakukan evaluasi yang sifatnya isidental dengan *study* kasus yang segera diselesaikan. Evaluasi para pelaksana program kerja tersebut berlaku umum, dalam arti diberlakukan sama pada guru dan

karyawan baik berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) (Murtafiah, 2022).

Sistem kompensasi Sumber Daya Manusia.

Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting di dalam sebuah organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab dari lembaga yang bersangkutan. Salah satu *fase* terpenting dari pekerjaan di mana sebagian besar karyawan adalah yang tingkat bayarannya. Guru atau karyawan idealnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi itu. Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para guru atau karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi juga merupakan apa yang diterima oleh guru atau karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi.

Dalam rangka memberikan kompensasi yang layak kepada guru atau karyawan sesuai dengan spesifikasi pendidikan, tingkat beban kerja dan tanggung jawab serta resiko pekerjaan. di lingkungan PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan Cileungsi Bogor menerapkan system kompensasi dalam aspek gaji bagi Guru Tetap Yayasan dan bagi Guru Tidak Tetap, begitu disebut terhadap guru dan karyawan yang bekerja sebagai berikut: Pertama, Gaji Guru dan pegawai tetap yayasan gajinya yang membayar adalah Yayasan Al Ma'wa Indonesia, gaji yang diterima sesuai dengan pangkat dan golongan dengan rincian : Gaji Pokok, tunjangan struktural, *reward* kinerja, tunjangan Kesehatan, bahkan diakhir tahun ada *reward* khusus yaitu umroh dan *Field Trip* bagi guru yang berprestasi . Kedua Gaji Guru dan Pegawai tidak tetap gaji yang membayar adalah yayasan dengan mendapatkan hanya gaji pokok di bawah UMP Tangerang Selatan. ketika naik menjadi guru tetap dan pegawai tetap yayasan maka kompensasinya pun otomatis naik sama dengan guru atau pegawai tetap yayasan sesuai aturan yang berlaku di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan , Guru dan Pegawai diangkat menjadi pegawai tetap setelah masa kerja 2 tahun.

Sistem Pengawasan Sumber Daya Manusia.

Sistem manajemen pengawasan atau kontrol pada dasarnya merupakan upaya memberi petunjuk para pelaksana program agar dalam melaksanakan programnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama. Sistem pengawasan di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan Cileungsi Bogor adalah dengan penentuan standar, supervisi kegiatan,

pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan standar serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “ Tinjauan Terhadap Pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di PKBM Islam Abu Dzar Pondok Kacang Tangerang Selatan , dapat disimpulkan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada satu saja dalam hal ini kepala sekolah dibantu oleh orang yang ditunjuk oleh Yayasan: Sistem Perencanaan SDM, Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, Sistem pelatihan dan Pengembangan SDM, Sistem Evaluasi, Sistem kompensasi SDM, Sistem pengawasan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, N. A. P. S. (2023). *Statistik Pendidikan: Penelitian Kuantitatif*. CV. Edupedia Publisher.
- Fathurahman, M. (2010). *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*,. Kalimedia.
- Lexy J Moleong. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Muhajjir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rakesaresan.
- Mukhlisoh, M., & Suwarno, S. (2019). Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 11(1), 56. <https://doi.org/10.30739/darussalam.v11i1.449>
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 4614–4618.
- Mustafida, M., Warisno, A., & ... (2022). Dinamika Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. ... *Multikulturalisme*, 4(3), 555–570.

<https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/scaffolding/article/view/2190%0Ahttps://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/scaffolding/article/download/2190/1103>

- Nurul Aslamiyah, M. F. F. (2022). Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Muhtadiin Jati Agung, Lampung Selatan. *An-Nur*, 8, 1-12.
- Pujiastuti, E. (2021). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 700. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.2022>
- Sa'diyah, H. (2019). Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muhtadiin Desa Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 9-25.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management); Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Djambatan.
- Sudjana, N. (2004). *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*. Sinar Baru Algensindo.
- Suryana, Y., & Ismi, F. M. (2019). Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 4(2), 257-266. <https://doi.org/10.15575/isema.v4i2.6026>
- Utama, E. P. (2015). PENGEMBANGAN KAPASITAS TENAGA PENDIDIK DAN PERAN LEMBAGA PENDIDIKAN Esen Pramudya Utama STAI An Nur Lampung Selatan. *STAI An Nur Lampung Selatan*, 86-98. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=483684&val=5887&title=PENGEMBANGAN KAPASITAS TENAGA PENDIDIK DAN PERAN LEMBAGA PENDIDIKAN>
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. In *An Nida* (Vol. 1). <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1>