



## ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA AL ISHLAH KECAMATAN TURIKALE KABUPATEN MAROS

**Muqnitah Dzulkifli<sup>1</sup>, Riyuzen Praja Tuala<sup>2</sup>, Mujiatun <sup>3</sup>**

<sup>1 2 3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung

Email: evelinemuqnitah0@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al Ishlah Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan, mengingat pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan staf tata usaha, observasi terhadap aktivitas kerja, serta dokumentasi kebijakan dan administrasi SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di MA Al Ishlah meliputi proses perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, perekrutan, penempatan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala. Namun, penelitian ini juga menemukan kendala berupa keterbatasan dana untuk pelatihan, kurangnya motivasi sebagian tenaga kependidikan, dan masih minimnya penggunaan teknologi dalam administrasi kepegawaian. Kesimpulan dari penelitian ini adalah manajemen SDM di MA Al Ishlah telah berjalan cukup baik, namun masih perlu pembentahan pada aspek pengembangan kompetensi dan optimalisasi teknologi untuk mendukung efisiensi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak madrasah dan instansi terkait dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM di lembaga pendidikan.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Pendidik, Tenaga Kependidikan, MA Al Ishlah.

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze human resource (HR) management among educators and education personnel at MA Al Ishlah, Turikale District, Maros Regency. The background of this research is the importance of effective HR management to improve the quality of education, considering that educators and education staff play a strategic role in achieving educational goals. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were obtained through interviews with the head of the madrasah, teachers, and administrative staff, observations of work activities, and documentation of HR policies and administration. The results indicate that HR management at MA Al Ishlah includes planning for teacher and staff needs, recruitment, placement, competency development through training, and regular performance appraisals. However, the study also found obstacles such as limited funds for training, low motivation among some

staff, and minimal use of technology in personnel administration. The conclusion is that HR management at MA Al Ishlah is fairly well implemented but still needs improvements in competency development and technology optimization to support work efficiency. The findings of this research are expected to provide input for the madrasah and related institutions to enhance HR management quality in educational institutions.

**Keywords:** HR Management, Educators, Education Personnel, MA Al Ishlah.

## PENDAHULUAN

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Mereka bukan hanya pelaksana kurikulum, tetapi juga aktor utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pengembangan potensi peserta didik (Simanjuntak, Bangun, and Turnip 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik pada pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kunci dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, terutama di lembaga pendidikan seperti Madrasah Aliyah (MA). Dalam konteks MA Al Ishlah Kecamatan Turikale Kabupaten Maros, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam menjalankan visi dan misi madrasah. Namun, tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM di tingkat madrasah tidaklah sederhana. Permasalahan seperti keterbatasan jumlah guru yang sesuai dengan kualifikasi, distribusi beban kerja yang belum merata, dan kompetensi tenaga kependidikan yang masih perlu ditingkatkan sering menjadi kendala dalam optimalisasi kualitas pendidikan. Kondisi ini menunjukkan perlunya analisis mendalam mengenai bagaimana manajemen SDM diterapkan di madrasah ini (Syahren and Rindaningsih 2025).

Di era pendidikan modern saat ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan tidak hanya cukup dengan melakukan perekrutan dan penempatan tenaga pendidik saja. Lebih dari itu, manajemen SDM harus mencakup tahapan perencanaan kebutuhan yang matang dan terukur, agar jumlah dan kualitas pendidik yang tersedia benar-benar sesuai dengan kebutuhan riil Lembaga (Subhan, Irfan, and Ahsan 2025). Selain itu, pengembangan kompetensi melalui program pelatihan dan workshop secara berkelanjutan juga menjadi bagian penting dalam upaya menjaga kualitas pendidik agar mampu mengikuti perkembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, serta dinamika kebutuhan peserta didik (Hamdani, Ulumudin, and Ijudin 2024). Tidak kalah penting, penilaian kinerja yang objektif dan sistematis perlu dilakukan secara periodik untuk memastikan pendidik dan tenaga kependidikan bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Sayangnya, temuan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak madrasah yang belum memiliki sistem manajemen SDM yang terstruktur dan professional (Dewi 2024). Proses perencanaan sering dilakukan secara sederhana tanpa analisis kebutuhan berbasis data, sedangkan proses perekrutan masih kental dengan

pendekatan informal yang berisiko menghadirkan pendidik yang tidak sesuai kompetensi. Pengembangan kompetensi guru pun seringkali hanya bersifat formalitas, tanpa program yang terarah dan menyentuh kebutuhan riil peningkatan keterampilan mengajar. Kurangnya supervisi dan evaluasi berkala membuat kinerja guru dan tenaga kependidikan sulit terukur dengan baik, sehingga tidak ada tindak lanjut yang konkret untuk perbaikan (Nurhasanah 2024).

Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan di madrasah (Mahayani and Munthe 2025). Ketika manajemen SDM berjalan kurang efektif, guru cenderung bekerja dengan standar minimal karena merasa tidak ada sistem yang mendorong peningkatan profesionalisme (Tiawati et al. 2024). Hal ini tidak hanya menghambat pencapaian tujuan pendidikan, tetapi juga berdampak pada kepuasan siswa dan orang tua sebagai penerima layanan. Oleh karena itu, penting bagi setiap lembaga pendidikan, khususnya madrasah, untuk mulai membangun manajemen SDM yang terencana, profesional, dan berkelanjutan agar mutu pendidikan dapat meningkat secara signifikan dan merata (Ibaadurrahman et al. 2024). Selain itu, kemajuan teknologi yang pesat menuntut lembaga pendidikan, termasuk MA Al Ishlah, untuk mulai memanfaatkan teknologi informasi dalam manajemen SDM. Penggunaan aplikasi kepegawaian, sistem penilaian kinerja berbasis digital, hingga platform pelatihan online dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan data pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam administrasi SDM di banyak madrasah masih sangat terbatas karena berbagai faktor, seperti keterbatasan dana, infrastruktur, dan kompetensi SDM itu sendiri (Margaretno 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara menyeluruh bagaimana manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al Ishlah diterapkan, apa saja kendala yang dihadapi, serta bagaimana upaya yang telah dilakukan pihak madrasah untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan sistem manajemen SDM, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan di MA Al Ishlah dan menjadi acuan bagi madrasah lain dalam mengelola SDM secara lebih profesional dan efektif.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggambarkan secara mendalam kondisi nyata mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga

kependidikan di MA Al Ishlah Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Penelitian kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi secara komprehensif tentang praktik, kendala, serta upaya yang dilakukan madrasah dalam mengelola SDM, melalui pengumpulan data yang bersifat alami dan kontekstual. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan seperti staf tata usaha yang terlibat langsung dalam pengelolaan SDM. Teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memahami secara mendalam praktik manajemen SDM di madrasah. Peneliti menetapkan minimal satu kepala madrasah, tiga guru, dan dua tenaga kependidikan sebagai informan utama, dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dan keterlibatan mereka dalam proses manajemen SDM (Hasan et al. 2025).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan panduan semi-terstruktur agar peneliti memperoleh data yang lebih fleksibel dan mendalam terkait aspek perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja. Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan, interaksi antara guru dan pimpinan, serta penggunaan sarana administrasi kepegawaian di lingkungan madrasah. Dokumentasi diperoleh dari arsip Rencana Kerja Madrasah, daftar hadir guru, catatan evaluasi kinerja, serta dokumen pelatihan yang pernah diikuti (Niam et al. 2024).

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dari wawancara, observasi, dan dokumen. Penyajian data disusun dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel untuk mempermudah pembaca memahami temuan penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menyimpulkan pola, masalah, dan potensi perbaikan manajemen SDM (Handoko, Wijaya, and Lestari 2024). Untuk menjaga keabsahan data, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan data dari informan yang berbeda dan triangulasi teknik dengan mengombinasikan wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga diperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al Ishlah telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan penting, yaitu perencanaan, perekrutan, penempatan, pengembangan kompetensi, dan penilaian kinerja. Pada tahap perencanaan, kepala madrasah telah menyusun rencana kebutuhan jumlah guru dan tenaga kependidikan setiap awal tahun

ajaran, yang didasarkan pada jumlah siswa dan mata pelajaran yang harus diajarkan. Namun, perencanaan ini masih bersifat sederhana karena belum sepenuhnya menggunakan analisis beban kerja secara sistematis. Pada tahap perekrutan, madrasah melakukan seleksi guru dan tenaga kependidikan dengan memperhatikan kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, serta nilai-nilai kepribadian calon pendidik. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa perekrutan masih sering bersifat informal, melalui rekomendasi pihak tertentu, sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kompetensi calon guru dengan kebutuhan madrasah. Sementara itu, pada tahap penempatan, kepala madrasah menugaskan guru sesuai bidang studi yang dikuasai, meskipun beberapa guru masih merangkap mengajar mata pelajaran di luar keahliannya karena keterbatasan jumlah pendidik.

Pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan telah dilakukan melalui partisipasi pada pelatihan yang diselenggarakan pihak Kementerian Agama atau lembaga mitra. Namun, hasil wawancara mengungkapkan bahwa keterbatasan dana madrasah menjadi kendala utama untuk mengikutsertakan seluruh guru dalam program pengembangan profesional berkelanjutan. Penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara periodik oleh kepala madrasah melalui supervisi, tetapi belum terstandar dengan instrumen penilaian yang baku.

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Manajemen SDM di MA Al Ishlah**

No	Aspek Manajemen SDM	Temuan Penelitian
1	Perencanaan SDM	Dilakukan awal tahun ajaran berdasarkan jumlah siswa dan kebutuhan guru, namun belum berbasis analisis beban kerja.
2	Perekrutan	Memperhatikan kualifikasi akademik, namun proses masih bersifat informal dan melalui rekomendasi.
3	Penempatan	Guru ditempatkan sesuai bidang keahlian, tetapi beberapa guru merangkap mata pelajaran lain.
4	Pengembangan Kompetensi	Guru mengikuti pelatihan terbatas karena kendala dana; pelatihan belum menjangkau semua guru.
5	Penilaian Kinerja	Dilakukan supervisi oleh kepala madrasah, tetapi belum memakai instrumen penilaian baku.
6	Administrasi SDM	Masih manual, pengelolaan data kepegawaian belum memanfaatkan teknologi informasi.

## Pembahasan

Tabel di atas menunjukkan bahwa manajemen SDM di MA Al Ishlah telah berjalan pada tahapan penting, mulai dari perencanaan hingga administrasi. Pada aspek perencanaan, madrasah sudah melakukan identifikasi kebutuhan jumlah guru di setiap awal tahun ajaran, tetapi belum mendasarkan perencanaan pada analisis beban kerja yang rinci. Akibatnya, perencanaan masih kurang akurat dalam menyesuaikan jumlah dan kualifikasi guru dengan kebutuhan riil. Dalam perekrutan, meski madrasah memperhatikan kualifikasi akademik calon guru, prosesnya masih kental dengan sifat informal, seperti menggunakan rekomendasi dari pihak tertentu. Hal ini dapat menimbulkan risiko ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan madrasah. Sementara itu, pada aspek penempatan, kepala madrasah sudah berupaya menugaskan guru sesuai bidang keahliannya, namun keterbatasan jumlah guru membuat beberapa pendidik harus merangkap mengajar di luar bidangnya, yang berpotensi menurunkan efektivitas pembelajaran.

Pada aspek pengembangan kompetensi, guru hanya bisa mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pemerintah atau lembaga mitra jika dana tersedia, sehingga belum semua guru mendapatkan kesempatan peningkatan kompetensi (Bukhori and Rindaningsih 2025). Penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan sudah dilakukan melalui supervisi kepala madrasah, tetapi belum terukur dengan instrumen yang terstandar, sehingga hasil penilaian kurang objektif dan tidak terdokumentasi secara sistematis. Terakhir, administrasi kepegawaian masih dilakukan secara manual, yang berdampak pada lambatnya proses pengolahan data dan potensi kesalahan pencatatan. Padahal, teknologi informasi dapat mendukung efisiensi administrasi dan akurasi data. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan manajemen SDM melalui profesionalisasi perekrutan, peningkatan akses pelatihan bagi guru, dan pemanfaatan teknologi untuk administrasi kepegawaian yang lebih efektif (Purnamasari et al. 2024).

Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di MA Al Ishlah telah berjalan dengan cukup baik pada beberapa aspek dasar, khususnya dalam perencanaan kebutuhan pendidik dan penempatan guru sesuai dengan bidang keahliannya. Perencanaan kebutuhan SDM setiap awal tahun ajaran sudah dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah siswa dan mata pelajaran yang akan diajarkan, meskipun belum didukung dengan analisis beban kerja yang terstruktur. Penempatan guru juga dilakukan dengan upaya menyesuaikan bidang studi guru dengan mata pelajaran yang diajarkan, sehingga secara umum telah mendukung efektivitas proses pembelajaran di madrasah. Namun, penelitian juga menemukan bahwa sistem perekrutan guru dan tenaga kependidikan di MA Al Ishlah belum

sepenuhnya profesional. Proses rekrutmen masih bersifat informal dengan mengandalkan rekomendasi dari pihak tertentu, tanpa seleksi berbasis standar kompetensi yang jelas. Kondisi ini berisiko menimbulkan ketidaksesuaian antara kompetensi pendidik yang direkrut dengan kebutuhan riil madrasah, serta dapat memengaruhi kualitas pembelajaran di kelas. Padahal, dalam teori manajemen SDM yang efektif, rekrutmen harus dilakukan secara profesional, terbuka, dan berdasarkan analisis kebutuhan agar dapat memperoleh tenaga pendidik yang sesuai.

Pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan juga masih menjadi tantangan besar bagi madrasah. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada upaya dari pihak madrasah untuk mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan workshop, keterbatasan dana menyebabkan tidak semua guru dapat mengikuti pelatihan secara merata. Hal ini berdampak pada ketimpangan kualitas kompetensi antar guru, sehingga menghambat upaya peningkatan mutu pendidikan yang merata. Dalam teori manajemen SDM, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan merupakan kunci dalam menciptakan tenaga pendidik yang adaptif, profesional, dan mampu menghadapi perubahan kurikulum serta tantangan pendidikan di era modern. Selain itu, aspek penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan di MA Al Ishlah sudah mulai diterapkan melalui supervisi kepala madrasah, tetapi belum menggunakan instrumen penilaian yang baku. Akibatnya, penilaian kinerja seringkali bersifat subjektif dan tidak terdokumentasi secara sistematis. Padahal, penilaian kinerja yang objektif dan terukur sangat penting untuk memberikan umpan balik konstruktif bagi guru, mendorong perbaikan kinerja, serta sebagai dasar dalam merencanakan program pengembangan kompetensi di masa mendatang. Akhirnya, dari segi administrasi kepegawaian, pengelolaan data guru dan tenaga kependidikan di MA Al Ishlah masih dilakukan secara manual. Hal ini menyebabkan proses administrasi sering mengalami keterlambatan dan potensi kesalahan pencatatan data.

Minimnya pemanfaatan teknologi informasi dalam administrasi SDM menjadi salah satu kelemahan yang harus segera diperbaiki. Implementasi teknologi informasi dalam manajemen SDM diyakini dapat meningkatkan efisiensi, keakuratan, dan kecepatan dalam pengelolaan data, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan strategis dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah.. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa pemanfaatan teknologi dalam administrasi kepegawaian masih sangat minim. Pengelolaan data guru dan staf masih dilakukan secara manual, yang menyebabkan keterlambatan dalam pemrosesan administrasi. Padahal, penerapan teknologi informasi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi kerja dan akurasi data kepegawaian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan perlunya madrasah memperbaiki sistem manajemen SDM

melalui peningkatan profesionalisme rekrutmen, penguatan program pelatihan guru, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung pengelolaan administrasi SDM secara lebih modern dan efisien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al Ishlah Kecamatan Turikale Kabupaten Maros, dapat disimpulkan bahwa secara umum manajemen SDM sudah berjalan pada tahap-tahap penting seperti perencanaan kebutuhan, perekrutan, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga administrasi kepegawaian. Pada tahap perencanaan, madrasah telah melakukan perhitungan kebutuhan guru di awal tahun ajaran berdasarkan jumlah siswa, meskipun belum menerapkan analisis beban kerja secara sistematis. Hal ini membuat perencanaan SDM belum sepenuhnya akurat dalam menyesuaikan jumlah dan kompetensi pendidik dengan kebutuhan madrasah. Proses perekrutan guru di MA Al Ishlah sudah memperhatikan kualifikasi akademik dan pengalaman calon pendidik, namun masih bersifat informal karena banyak dilakukan berdasarkan rekomendasi pihak tertentu. Kondisi ini dapat menimbulkan risiko tidak optimalnya kesesuaian kompetensi guru dengan kebutuhan madrasah. Pada tahap penempatan, kepala madrasah sudah berupaya menugaskan guru sesuai bidang keahliannya, tetapi keterbatasan jumlah guru membuat beberapa pendidik merangkap mengajar mata pelajaran di luar bidang studi utama mereka. Pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan sudah mulai dilakukan melalui partisipasi dalam pelatihan atau workshop, namun keterbatasan dana menjadi kendala utama sehingga belum semua guru dapat mengikutinya secara merata. Penilaian kinerja telah dilaksanakan melalui supervisi kepala madrasah, tetapi belum menggunakan instrumen penilaian baku, sehingga hasil penilaian kurang objektif dan tidak terdokumentasi dengan baik. Administrasi kepegawaian masih dikerjakan secara manual, yang berpotensi menimbulkan keterlambatan dan kesalahan dalam pengolahan data kepegawaian. Secara keseluruhan, manajemen SDM di MA Al Ishlah sudah berjalan cukup baik pada aspek-aspek dasar, namun masih memerlukan pembenahan khususnya pada sistem rekrutmen yang lebih profesional, pengembangan kompetensi guru yang merata, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung administrasi kepegawaian yang lebih efektif. Perbaikan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di madrasah, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas di MA Al Ishlah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bukhori, Subroto, and Ida Rindaningsih. 2025. "Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains* 4 (1): 10–21.
- Dewi, Rusmela. 2024. "Analisis Manajemen Sember Daya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Swasta Nurul Iman Desa Sidodadi Kecamatan Pardasuka Kabupaten Pringsewu Tahun Pelajaran 2023/2024." *Epsilon: Journal of Management (EJoM)* 2 (1): 35–49.
- Hamdani, Hamdani, Aceng Ulumudin, and Ijudin Ijudin. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan (Penelitian Di MA. YPI. Baiturrahman Leles-Garut)." *Khazanah Akademia* 8 (02): 91–99.
- Handoko, Yudo, Hansein Arif Wijaya, and Agus Lestari. 2024. *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis Untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasan, Hanif, M Ansyar Bora, Dini Afriani, Listya Endang Artiani, Ratna Puspitasari, Anggi Susilawati, Putri Maha Dewi, Ahmad Asroni, Yunesman Yunesman, and Abdullah Merjani. 2025. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ibaadurrahman, Muhammad, Achmad Aidil Viqri, Anargya Nugraha Putra Wikarsa, and Azril Jaya Rajasa. 2024. "KRITIK DAN STRATEGI KEBIJAKAN DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DI PAPUA: ANALISIS IMPLEMENTASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA." *Jurnal Studi Multidisipliner* 8 (12).
- Mahayani, Elisa Kusuma, and Rusli Ginting Munthe. 2025. "Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur Di Sukabumi Melalui Work-Life Balance." *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 3 (01): 1–9.
- Margaretno, Neti. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos

Kerja Islami Tenaga Kependidikan Di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo.” IAIN Ponorogo.

Niam, M Fathun, Emma Rumahlewang, Hesti Umiyati, Ni Putu Sinta Dewi, Suci Atiningsih, Tati Haryati, Illia Seldon Magfiroh, Raden Isma Anggraini, Rullyana Puspitaningrum Mamengko, and Safira Fathin. 2024. “Metode Penelitian Kualitatif.”

Nurhasanah, Tatik. 2024. “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Administrasi Pendidikan Di UIN Salatiga.” *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3 (2): 654–75.

Purnamasari, Intan, M Fadhil Shobirin Mubarok, Zidan Kholid Al-Fa’is, and Rofiq Hidayat. 2024. “Perencanaan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTs. Tarbiyatul Huda.” *AL-AMIYAH: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1 (03): 291–300.

Simanjuntak, Rohana, Hanna Xcllesiia Bangun, and Helena Turnip. 2024. “Administrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.” *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 3 (1): 248–58.

Subhan, Mohamad, Mohammad Irfan, and Sitti Chaeriah Ahsan. 2025. “Analisis Beban Kerja Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Pengelola Tenaga Pendidik Biro Keuangan Dan Umum Universitas Tadulako.” *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 6 (2).

Syahren, Muhammad, and Ida Rindaningsih. 2025. “PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN.” *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 4 (2): 2862–69.

Tiwati, Serli Eka Riris, Shelly Sonia Alafrio Sandy Pratiwi, Muhammad Reyhan Attar Kumara, and Syunu Trihantoyo. 2024. “Analisis Strategi Efektif Dalam Pengelolaan Kontrak Dan Perjanjian Kerja Untuk Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SD Al Fatah Surabaya.” *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1 (3): 13.