



MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS NEGERI 2 PALAS KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Maysundarwah¹

¹Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Abstract :

This study describes the management of educators and education staff at MTs Negeri 2 Palas, South Lampung Regency. The purpose of this study was to find out the management implementation of teachers and education staff. This research is included in the descriptive qualitative research with purposive sampling. This study used a qualitative method through a descriptive approach by collecting data through interviews and observations made at the research location. The validity of the data using a data triangulation study. While the data analysis technique uses three stages of analysis namely, data reduction, data presentation and verification. Based on the results of the research conducted, management activities provide training for teachers and collaborate with other teachers. Educators at MTs Negeri 2 Palas are also given duties and responsibilities in managing students, developing, supervising the ongoing educational process and administration related to the teaching and learning process. Management is carried out by the principal as the superior who overshadows the subordinates in carrying out the tasks that are accountable to the teacher as educator.

Keywords : *Management, Educators, Education Personnel*

Abstrak :

Penelitian ini mendeskripsikan tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Palas Kabupaten Lampung Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen terhadap para guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pengambilan sampel purposive. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif dengan mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi yang dilakukan di lokasi penelitian. Keabsahan data menggunakan studi triangulasi data. Sedangkan teknik analisis data menggunakan tiga tahapan analisis yaitu, reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kegiatan manajemen memberikan pelatihan terhadap guru dan melakukan kerjasama dengan guru yang lain. Pendidik di MTs Negeri 2 Palas juga diberikan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan peserta didik, pengembangan, pengawasan dalam proses pendidikan berlangsung serta administrasi berkaitan dengan proses belajar mengajar. Manajemen dilakukan oleh kepala sekolah selaku atasan yang menaungi bawahan dalam melaksanakan tugas yang ditanggungjawabkan kepada guru selaku pendidik.

Kata Kunci: *Manajemen, Pendidik, Tenaga Kependidikan*

PENDAHULUAN

Menciptakan generasi yang berkualitas harus melalui proses yang panjang dan mempunyai konsep yang baik. Konsep dalam hal ini ialah konsep pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Untuk menciptakan manusia yang berkualitas tentulah bukan perkara yang mudah. Bahkan, harus dibina atau di didik sejak dari usia dini. Pendidikan membawa dan memimpin perubahan sekaligus membimbing kehidupan manusia itu sendiri (Murtafiah, 2021).

Pelaksanaan dalam sebuah pendidikan merupakan sebuah kegiatan untuk merealisasikan sebuah rancana menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai suatu tujuan pendidikan islam yang efektif dan efisien, dan akan bernilai jika dilaksanakan dengan benar sehingga pelaksanaanya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien (Warisno et al, 2021). Pendidikan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan perannya di masa depan. Pelaksanaan pendidikan tersebut dilakukan upaya dengan melibatkan semua komponen yang secara hirarki telah diberikan beban dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah satu komponen tersebut adalah guru sebagai tenaga pendidik. Bidang pendidikan, rendahnya kualitas pembelajaran di Indonesia menjadi Keprihatinan yang mendalam (Efrina & Warisno, 2021).

Pendidikan berupaya untuk menumbuhkan pemahaman dan kesadaran pada manusia, maka sangat urgen sekali untuk memperhatikan konsep atau pandangan islam tentang manusia sebagai makhluk yang diproses kearah kebahagiaan dunia dan akhirat. Pendidikan islam secara operasional, adalah "Suatu proses penyiapan generasi muda untuk menjalankan kehidupan dan menenuhi tujuan kehidupannya secara lebih efektif dan efisien" (Azyumardi, 1998). Tujuan pendidikan akan tercapai apabila manajemen terhadap pendidik maupun tenaga kependidikan maupun stakeholder dalam lembaga pendidikan bahkan juga termasuk peserta didik merupakan bagian penting dalam proses manajemen yang ada di lembaga pendidikan. Terlebih, mutu dan kualitas baik itu dari segi penyelenggaraan pendidikan amat sangat tergantung dari proses pendidikan masa lalu tenaga pendidik baik itu lulusan, pengalaman maupun keahlian.

Pada masyarakat Indonesia pelaksanaan pendidikan merupakan peranan yang paling vital dalam upaya membangun kepribadian bangsa maupun karakter khusus yang dimiliki dalam menginternalisasi nilai dari pendidikan. Masyarakat Indonesia juga memandang pendidikan akan berhasil tergantung guru maupun pendidik dibanding metode pembelajaran yang digunakan. Masyarakat secara umum, lebih memperhatikan sumber daya manusia dibanding teknologi yang digunakan. Sehingga sudah sepatutnya dalam proses manajemen yang dilakukan harus ada semacam pengendalian dan mengontrol sumber daya manusia bukan teknologi yang digunakan. Apalagi, peran guru tidak bisa digantikan oleh teknologi yang ada (Ansari, 2016).

Selain itu, pendidik maupun guru serta jajarannya sangat penting dalam proses pendidikan didalam kelas terlebih guru merupakan faktor keberhasilan dalam membangun manusia untuk mencapai tujuan pendidikan secara nasional. Pendidik sebagai fasilitator pembelajaran yaitu sebagai penasihat, pembimbing atau pemandu terhadap peserta didik (Kurniawan, 2016). Menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, meningkatkan mutu pendidikan, meningkatkan relevansi pendidikan, dan meningkatkan efisiensi pengelolaan pendidikan, sesuai tuntutan harus menjadi landasan pendidikan nasional (Warisno et al, 2021).

Pentingnya, sumber daya manusia menempati yang paling sentral sehingga sudah sepatutnya kualitas dari pendidik harus diperhatikan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan ulung merupakan hal yang harus dilaksanakan karena sudah menjadi pusat perhatian masyarakat terhadap pemerintah.

Meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan melalui tenaga didik juga dilakukan oleh MTs Negeri 2 Palas. MTs Negeri 2 Palas melaksanakan manajemen tenaga didik dan kependidikan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap kinerja para tenaga didik dan kependidikan. Maka dari itu, peneliti tertarik memilih MTs Negeri 2 Palas sebagai lokasi penelitian karena terdapat manajemen terhadap tenaga didik dan kependidikan yang dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kualitas pendidikan lembaga.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penggunaan metode tersebut dinilai cocok dikarenakan latar belakang masalah yang diambil oleh peneliti tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Palas kabupaten Lampung Selatan. Sumber yang diambil data dalam penelitian ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan di lokasi penelitian. Fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Palas.

Penelitian ini mempelajari permasalahan ilmiah yang terjadi dengan cara menggambarkan situasi atau kejadian sebagaimana adanya. Berdasarkan metode penelitian kualitatif deskriptif yang dipakai, maka fokus penelitian yang dijadikan sasaran adalah Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Negeri 2 Palas Kabupaten Lampung Selatan.

Analisis data pada penelitian ini terdiri dari tiga aktivitas, pertama reduksi data, Reduksi data termasuk kegiatan pengorganisasian data sehingga dapat membantu serta memudahkan peneliti dalam melakukan analisis selanjutnya. Tumpukan data yang didapatkan di lapangan akan direduksi dengan cara merangkum, kemudian mengklasifikasikannya sesuai dengan fokus penelitian. Kedua sajian data, merupakan upaya peneliti untuk mendapatkan gambaran dari data yang telah diperoleh serta hubungannya dengan fokus penelitian yang dilaksanakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen dalam bahasa Indonesia berarti pengelolaan (Mesiono, 2017). Jika secara term manajemen adalah upaya melakukan pengelolaan seluruh aspek pendidikan untuk mencapai keberhasilan sebuah proses pendidikan yang dijalankan. Setelah mengetahui pengertian manajemen maka pamakalah dalam hal ini menjelaskan pengertian pendidik berdasarkan sisdiknas bahwa pendidik mempunyai tugas yang melakukan pelatihan dan bimbingan, mengevaluasi, melaksanakan riset, dan melakukan abdi kepada masyarakat. Pendidik juga dibagi bermacam-macam, dosen, guru, tutor, fasilitator dan lain- lain terpenting pendidik menjalankan dan ikut berpartisipasi dalam proses pendidikan yang dilaksanakan.

Sedangkan tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan. Termasuk tenaga kependidikan ialah seluruh masyakakat yang turut andil dalam penyelenggaraan yang telah diangkat khusus. Adapun yang termasuk dari tenaga kependidikan sebagai berikut: 1) kepala satuan dari pendidikan yang mempunyai amanah dalam memimpin sebuah lembaga. 2) pendidik yang ikut andil dalam penyelenggaraan proses pendidikan dan mempunyai tugas khusus. 3) Seluruh orang yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan baik itu guru dan jajarannya termasuk staff administrasi (Suarga, 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebuah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk kedalam proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, pengahargaan pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. Hal itu dipertegas oleh (Muniroh dan Muhyadi, 2017) menyebutkan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial turut serta dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Setidaknya ketika membahas sumber daya manusia harus melihat dari teori dari manajemen sumber daya manusia sehingga ada kesesuaian antara teori dan praktik dilapangan. Adapun, manajemen dalam sumber daya manusia dipandang sebagai orang yang mempunyai tugas khusus dan mempunyai sistem orientasi kedepan dalam meningkatkan pendidikan. Mempunyai konsep saling bekerjasama juga bagian dari manajemen yang dilakukan kepada pendidik sehingga guru mampu meningkatkan pelayanan berupa informasi melalui teknologi sehingga mampu menefisiensikan kinerja yang dihadapi.

Pengelolaan yang ditanamkan harus mempunyai prinsip moral baik itu ketika melakukan manajemen baik ketika memberikan pelatihan kepada guru sehingga pendidik akan termotivasi dan melakukan inovasi dan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan. Sehingga para pendidik tidak merasa terbebani dalam melakukan tanggung jawab yang telah diamanahkan. intinya dengan adanya manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu sekolah, pengelola dapat mengembangkan sumber

daya manusia tersebut untuk menciptakan layanan pendidikan yang optimal. Sehingga mampu memberikan pelayanan pendidikan kepada anak secara efektif dan efisien (Munastiwi,2019).

Proses manajemen yang dilaksanakan setidaknya harus dilakukan sedini mungkin seperti awal dari perekrutan seorang pendidik. Memilih seorang pendidik untuk dipekerjakan dilembaga pendidikan harus sesuai kebutuhan dari lembaga tersebut. Selain itu, mempersiapkan perangkat dalam melakukan perekrutan sehingga dalam proses pelaksanaannya memilih orang yang mampu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, pendidik yang telah direkrut harus dipekerjakan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki oleh pendidik sehingga pendidik berkompeten dalam melaksanakan tugas. Adanya evaluasi berupa penilaian kinerja juga harus dilakukan sehingga kualitas pendidikan akan terjaga. Pemberian berupa penghargaan kepada pendidik yang berprestasi juga merupakan bagian dari manajemen pendidik. Tidak kalah penting, memperkenalkan guru yang dimiliki kepada masyarakat juga salah satu hal yang harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan (Mesiono, 2017). Perencanaan dalam proses perekrutan pendidik juga harus diperhatikan. sehingga menghasilkan kualitas pendidik yang mampu memuaskan harapan yang diinginkan lembaga pendidikan. Perencanaan mempunyai peranan yang paling penting dalam sebuah keberhasilan pendidikan (Mukhlisoh, 2018).

Langkah yang harus diperhatikan dalam melakukan pembinaan dan pengembangan yang diberikan kepada pendidik adalah memberikan kesempatan kepada pendidik untuk terus melakukan pengembangan diri seperti, mengikuti kegiatan pelatihan, simposium, lokakarya, dan seminar. Hal ini merupakan bagian dari pembinaan yang diberikan kepada pendidik oleh lembaga pendidikan. Pengembangan diri juga harus dilakukan oleh pendidik secara mandiri, seperti menggunakan teknologi, membaca buku dan artikel untuk menambah wawasan yang dimilikinya. Pengembangan diri juga harus dilakukan secara formal dan berkepanjangan dan melakukan kegiatan dan memberikan kesempatan bagi tenaga didik agar mampu bertanggung jawab atas kesempatan yang telah diberikan dan mempunyai jiwa yang amanah dalam jabatan yang diambil (Rahayu, 2015). Pembinaan juga biasanya dilakukan oleh direktorat yang memberikan pelayanan pembinaan berupa profesi, sertifikasi, kompetensi, perlindungan kesejahteraan, dan melakukan peningkatan kualifikasi pendidikan (Abdoellah, 2017).

Manajemen pendidik juga harus menekankan sanksi apabila pendidik melakukan sebuah kesalahan yang sangat besar. Sanksi dapat diberikan berupa pemberhentian kepada pendidik sehingga tidak lagi melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemberhentian dapat diberikan berupa sementara maupun selamanya. Akan tetapi, dalam prosesnya sebuah lembaga harus memperhatikan aspek-aspek yang harus diperhitungkan, seperti: kinerja, permintaan bersangkutan, mencapai usia maksimal mendidik, adanya penyederhanaan organisasi, pelanggaran pidana, tidak bertanggung jawab, meninggal dunia dan kurangnya jasmani dan rohani dalam melaksanakan tugas (Mesiono, 2017).

Prinsip dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang paling penting adalah kualifikasi dari pendidik itu sendiri. Pendidik yang mempunyai tugas administrasi, pengembangan, pengelolaan, pengawasan, serta memberikan pelayanan teknis dalam menunjang kegiatan pendidikan di MTs Negeri 2 Palas. Hakikatnya tenaga kependidikan yang juga sebagai pengawas, kepala sekolah, pengelola, administrasi, dan petugas kebersihan. Sedangkan, jalur formal terdiri dari kepala sekolah, tenaga administrasi, petugas kebersihan sekolah. Pendidikan non formal juga terdiri dari penilik, administrasi, pengelola, dan petugas kebersihan sekolah (Mulyasa, 2012).

Prinsip dari manajemen pendidik merupakan manajemen sumber daya manusia apabila berhubungan dengan pendidikan. Prinsip ini berkaitan dengan proses pemanfaatan SDM yang ada dalam lembaga pendidikan baik itu, kepala sekolah, guru, dan yang lain dilakukan secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan melalui sumber daya manusia (Munastiwi, 2019). Menurut Mukminin dalam Erni ada beberapa prinsip dasar manajemen personalia (SDM) di satuan pendidikan. *Pertama*, sumber daya manusia sebagai komponen yang paling penting. *Kedua*, adanya pengelolaan yang baik kepada sumber daya manusia. *Ketiga*, harus ada kultur dan suasana organisasi di lembaga pendidikan yang memperhatikan sikap manajerial. *Keempat*, melakukan manajemen personalia agar antara satu dengan yang lain mampu bekerja secara tim dan mendukung. *Kelima*, kompetensi dari para anggota dan upaya pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas paling utama.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan MTSN 2 Palas dalam memberikan pelayanan pendidikan pada siswa melalui pembelajaran berbasis islami. MTSN 2 Palas juga menekankan pada kreativitas siswa. Selain itu, sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan juga sudah baik dan mendukung dalam proses pendidikan.

Proses pelaksanaan manajemen terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di MTSN 2 Palas dilakukan guna membantu lembaga dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen dilakukan oleh kepala sekolah selaku atasan yang menaungi bawahan dalam melaksanakan tugas yang ditanggungijawabkan kepada guru selaku pendidik. Pengawasan dalam kinerja guru juga dilakukan dalam rangka manajemen pendidik di lembaga MTSN 2 Palas. Pendidik di MTSN 2 Palas diberikan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan peserta didik, pengembangan, pengawasan dalam proses pendidikan berlangsung serta administrasi berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Kepala sekolah di MTSN 2 Palas juga tidak hanya sebatas supervisi melainkan juga mempunyai tanggung jawab dalam mengelola pendidikan dan memberikan pengawasan dalam kinerja guru serta memberikan evaluasi terhadap pelaksanaan pendidikan. Administrasi juga dilaksanakan bersama-sama guru yang lain sehingga ada sistem kekrabatan dalam proses pendidikan baik atasan maupun bawahan di MTSN 2 Palas. Kepemimpinan kepala sekolah di MTSN 2 Palas sangat memperhatikan guru yang sedang bekerja. Kepala sekolah memberikan pelayanan dan juga turut memberikan pengabdian

kepada para guru dan staf administrasi beserta stakeholder. Setidaknya hal itu sesuai dengan konsep *serve* atau melayani dari Ken Blanchard dan Mark Miller dalam Syamsul Kurniawan menyebutkan konsep *serve* adalah memberikan sikap melayani kepada orang lain dengan jabatan yang dimilikinya dengan sikap *leadership* (Kurniawan, 2019). Setidaknya, konsep *serve* dalam *leadership* bahwa pemimpin yang baik mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan manajemen kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dilembaga tempat ia mengabdikan. Adapun konsep *serve* dari Ken Blanchard dan Mark Miller.

Kaitannya manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam konsep tersebut bahwa dalam melakukan organisasi kepala sekolah MTSN 2 Palas bekerjasama dengan guru dan jajarannya berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan. Manajemen juga dilakukan dalam administrasi yang berkaitan tentang pengendalian kerjasama antara atasan dan bawahan yang dijalin selama ini. Melakukan manajemen kepala sekolah melakukan komunikasi dan berkoordinasi dalam sistem yang dibangun sehingga kendala selama proses belajar dapat diselesaikan bersama-sama. Mengambil keputusan atau *decision making* juga melibatkan guru dan jajaran sehingga ada keterbukaan selama proses manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah MTSN 2 Palas dalam mengevaluasi kerja guru dan jajarannya.

Konsep manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah MTSN 2 Palas merupakan sebuah langkah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja pendidik. Melakukan manajemen terhadap pendidik juga dilakukan oleh pihak MTSN 2 Palas melalui pelatihan terhadap guru. Selain itu, dengan semua pendidik yang mempunyai lulusan strata 1 juga bagian dari manajemen pendidik melalui meningkatkan mutu dan kualitas dari pendidik. Hal itu sejalan dengan pandangan Garnika dan Najwa pentingnya penyelenggaraan berkaitan dengan pengembangan terhadap pendidik merupakan bagian dari manajemen pendidik (Gemika & Najwa, 2017). Sehingga kepada pendidik dan tenaga kependidikan pihak MTSN 2 Palas memberikan standar berupa minimal lulusan.

KESIMPULAN

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MTSN 2 Palas melakukan pengawasan dalam kinerja guru juga dilakukan dalam rangka manajemen pendidik di MTSN 2 Palas Kabupaten Lampung Selatan. Pendidik di MTSN 2 Palas diberikan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan peserta didik, pengembangan, pengawasan dalam proses pendidikan berlangsung serta administrasi berkaitan dengan proses belajar mengajar. Manajemen dilakukan oleh kepala sekolah selaku atasan yang menaungi bawahan dalam melaksanakan tugas yang ditanggungijawabkan kepada guru selaku pendidik. MTSN 2 Palas juga memberikan pelatihan terhadap guru guna meningkatkan kinerja dan keprofesionalan guru. Selain itu, dengan semua pendidik yang mempunyai lulusan strata 1 juga bagian dari manajemen pendidik melalui meningkatkan mutu dan kualitas dari pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Efrina, L., & Warisno, A. (2021). Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(2), 214-219.
- Fenti. Hikmawati. (2010) *Bimbingan Konseling*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hidayati. (2014). Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan. *jurnal Al-Ta'lim*, 21(1), 123-130.
- Kurniawan, S. (2019). Tantangan Abad 21 bagi Madrasah di Indonesia. *Journal Intizar*, 25(1), 55-68.
- Latifah, Ami., Warisno, A. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Unisan Journal*. 7(2), 71-81.
- Nurul Hidayati Murtafiah. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789-812.
- Kurniawan, S. (2016). "Sekolah Progresif." *Jurnal At-Turats*, 10(1), 434-440.
- Mesiono (2017) *Manajemen Pendidikan Raudhatul Athfal Pengantar Teori dan Praktik*. Depok: Prenadamedia.
- Mukhlisoh. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *jurnal Kependidikan*, 6(2)
- Mukodi. (2011). *Mendialogkan Pendidikan Kita Sebuah Antologi Pendidikan*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Mulyasa, H. E. (2012) *Manajemen PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Racmawati, Y. & Kurniati, E. (2010). *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak*. Jakarta: Kencana.
- Sukardi, Dewa Ketut. (2022). *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyadi. (2011). *MANAJEMEN PAUD TPA-KBTK/RA Mendirikan, Mengelola, dan Mengembangkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *Unisan Journal*, 1, 18-25.