



Vol. 03 No. 03 (2024) : 673-680

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>



MANEJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DI MTS AL KHAIRIYAH SIDOMULYO KECAMATAN SIDOMULYO KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

SULARSIH

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: sularsih.bio2020@gmail.com

Abstract

The recruitment process is very important to obtain effective recruitment results. Recruitment is carried out according to school needs. This research aims to determine the management of teaching staff recruitment at MTs Al Khairiyah. The research method used in this research is a qualitative descriptive method with data collection techniques carried out through interviews, observation and documentation studies. Careful planning is carried out by the teaching staff recruitment committee. The recruitment of teaching staff is carried out by the recruitment committee. Effective and conducive supervision carried out by officers supervising the recruitment of teaching staff. Evaluation of the recruitment of teaching staff by the chairman of the recruitment committee by re-examining the requirements of the applicant pool. The results of the recruitment process are quantitative: the recruitment achievement carried out by MTs Al Khairiyah reached 23 teaching staff, and qualitatively: the recruitment of teaching staff is in accordance with the needs of MTs Al Khairiyah; namely getting professional teaching staff.

Keywords: Management, Recruitment, Educators.

Abstrak

Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat penting agar diperoleh hasil rekrutmen yang efektif. Rekrutmen yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Penelitian ini bertujuan mengetahui manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MTs Al Khairiyah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Perencanaan yang matang yang dilakukan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen. Pengawasan yang efektif dan kondusif yang dilakukan oleh petugas pengawas rekrutmen tenaga pendidik. Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik oleh ketua panitia rekrutmen dengan memeriksa kembali persyaratan peserta pelamar. Hasil dari proses rekrutmen secara kuantitatif: pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan MTs Al Khairiyah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan MTs Al Khairiyah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.

Kata Kunci : Manajemen, Rekrutmen, Tenaga Pendidik.

PENDAHULUAN

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran atau tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dapat juga ditegaskan manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Saajidah 2018). Kemampuan manusia terbatas dan kebutuhan semakin tidak terbatas maka dibutuhkan pengaturan kegiatan dan pembagian kerja, sehingga manajemen di dalam dunia pendidikan sangatlah berperan penting, karena manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki, manajemen menetapkan tujuan dan usaha mewujudkan dengan memanfaatkan 6M (man, money, method, material, machines, dan market) dalam proses manajemen (Andini 2018).

Pendidikan yang diselenggarakan di setiap satuan pendidikan, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi, bahkan yang dilakukan di lembaga-lembaga nonformal dan informal seharusnya dapat menjadi landasan bagi pembentukan pribadi peserta didik dan masyarakat pada umumnya. Namun demikian, pada kenyataannya mutu pendidikan, khususnya mutu output pendidikan masih rendah jika dibanding dengan mutu output pendidikan di Negara lain, baik di Asia maupun di kawasan ASEAN. Rendahnya mutu pendidikan memerlukan penanganan secara menyeluruh, karena dalam kehidupan suatu bangsa, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup Negara dan bangsa, juga merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (Mulyasa 2022).

Pendidikan yang dilaksanakan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik pada tingkat lokal, nasional maupun internasional. Pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju. Pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (Tsuwaibah 2010). Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia yang profesional dapat meningkatkan mutu pendidikan yang lebih tinggi. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) profesional adalah terletak

pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah yang ditentukan sekolah. Agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasa saja. Tetapi Sumber Daya Manusia yang profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut (Tsuwaibah 2010).

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona 2009). Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Tenaga pendidik menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sumber daya manusia yang digunakan lembaga sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan, sebagaimana disebutkan di atas bahwa manajemen dalam pendidikan sangatlah penting bagi sebuah organisasi pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif (Sari et al. 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto Sekolah serta keadaan sumber daya manusia di MTs Al Khairiyah. Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan *key informant*. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai sejarah berdirinya Sekolah, perencanaan pengembangan kurikulum. Sedangkan teknik dokumentasi dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian untuk mengetahui data tertulis mengenai proses pengembangan kurikulum. Teknik ini dilakukan untuk mempermudah peneliti mendapatkan informasi mengenai profil madrasah, sejarah madrasah, visi, misi, strategi dan motto

madrasah, struktur organisasi dan keadaan sumber daya manusia yang terdapat di MTs Al Khairiyah.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang ditemukan ketika telah melaksanakan studi pendahuluan, yakni analisis data mengenai kondisi objektif dan data mengenai kurikulum di MTs Al Khairiyah. Fokus analisis data disini adalah mengenai pengembangan kurikulum tahap perencanaan. Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abash data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al. 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Perencanaan yang sangat matang yang disiapkan dalam melakukan perekrutan Tenaga Pendidik terlebih dahulu diadakan rapat tersebut dengan seluruh tenaga pendidik di MTs Al Khairiyah. Rapat tersebut adalah untuk memilih panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, diharapkan dengan adanya perencanaan yang matang dan jelas maka perekrutan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diinginkan yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang baik, sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan Madrasah. Dalam persiapan pelaksanaan rekrutmen guru baru di MTs Al Khairiyah meliputi berbagai kegiatan. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru meliputi: (1) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru; (2) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru; (3) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru; (4) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru. (5) Penyiapan pedoman pemeriksaan, hasil ujian dan tempat ujian rekrutmen. Pembentukan panitia rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al Khairiyah dibentuk setelah kebutuhan guru jelas. Yang menentukan siapa saja yang menjadi panitia rekrutmen Tenaga Pendidik adalah kepala MTs Al Khairiyah dan pengurus bagian personalia. Penetapan jadwal yang dilaksanakan oleh panita yang bertanggung jawab disesuaikan dengan proses yang telah disiapkan Madrasah dengan demikian hal ini dapat berjalan dengan lancar sesuai yang di inginkan yakni efektif dan efisien dalam keberlangsungan program yang akan dilaksanakan. Jadwal ini harus didistribusikan kepada setiap pihak yang ikut dalam kegiatan dan harus dipastikan bahwa semua orang yang terlibat telah

dikonfirmasikan untuk memastikan bahwa semua orang yang terlibat untuk dikonfirmasi memastikan waktunya sesuai dengan peserta atau panitia dapat hadir untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Informasi lowongan pegawai baru/rekrutmen yang dilakukan oleh MTs Al Khairiyah dapat diperoleh dari berbagai macam saluran. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan rekrutmen berjalan secara efektif sesuai dengan potensi yang dibutuhkan. Setelah pengumuman lowongan guru baru telah tersebar maka banyak masyarakat yang mengetahui bahwa ada lowongan pekerjaan di MTs Al Khairiyah sebagaimana tercantum dalam pengumuman lowongan guru baru. Panitia mulai melakukan kegiatan yang meliputi: (1) Lamaran pekerjaan biasanya diterima langsung oleh satpam yang bertugas di depan gerbang MTs Al Khairiyah kemudian satpam memberikan lamaran-lamaran tersebut kepada panitia rekrutmen; (2) Setelah lamaran masuk maka panitia mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran; (3) Setelah semua lamaran masuk kemudian dilanjutkan dengan kegiatan merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Proses ujian seleksi tidak begitu dilakukan oleh pihak Madrasah, hasil keseluruhan seleksi dapat dilakukan dari hasil wawancara dan surat lamaran yang diberikan calon pelamar kepada lembaga pendidikan MTs Al Khairiyah dari situlah pihak Madrasah mengetahui keseriusan calon tenaga pendidik yang melamar. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Program rekrutmen yang dilaksanakan di MTs Al Khairiyah diserahkan sepenuhnya kepada Tim Rekrutmen. Proses yang telah dilaksanakan dalam merekrut Tenaga Pendidik baru, di MTs Al Khairiyah selalu berkembang menyesuaikan kebutuhan dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen sebelumnya. Ini semua merupakan bentuk dari perkembangan sebuah lembaga pendidikan, di MTs Al Khairiyah sangat mengutamakan analisis sesuai kebutuhan. Prosedur Proses Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik MTs Al Khairiyah dilakukan beberapa tahap yaitu: (1) Wawancara Saringan Pendahuluan; (2) Pengisian Formulir Lamaran; (3) Wawancara Kerja. (4) Tes Seleksi. Seleksi ini tidak menggunakan sistem gugur, melainkan dengan scoring, dalam tes seleksi terdiri dari empat hal yaitu: tes kemampuan mengajar (micro teaching), tes pengetahuan computer atau IT (informasi Teknologi), tes membaca Al-Qur'an dan wawancara Madrasah. Keempat tes seleksi ini akan diberikan nilai kemudian diakumulasikan. Pengawasan Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Pengawasan yang dilakukan oleh panitia pengawas pelaksana Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Al Khairiyah sangat baik dan tugas pengawas tidak hanya sebatas tata tertib yang tertulis untuk itu pengawas ruang dilarang merokok, ngobrol

dengan teman-teman sesama, pengawas memberi isyarat atau petunjuk jawaban dan memberi bantuan dalam hal apapun. Pengawas juga dengan telitinya memeriksa biodata peserta pada lembar jawaban agar terinput dengan baik. Evaluasi Rekrutmen Tenaga Pendidik Menurut Djaali dan Pudji (2008:1), evaluasi yaitu proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi. Evaluasi di MTs Al Khairiyah dilakukan oleh ketua panitia rekrutmen tenaga pendidik. Dalam evaluasi tersebut ketua panitia dan panitia rekrutmen mengecek kembali data pelamar dari mulai surat lamaran, daftar riwayat hidup, pas foto terbaru, foto copy kartu identitas (KTP), foto copy ijazah beserta transkrip nilai, foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki, dan foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki. Panitia rekrutmen tenaga pendidik merekap kembali semua nama-nama pelamar dalam format rekapitulasi pelamar sekaligus menentukan siapa yang layak diterima sebagai guru baru di MTs Al Khairiyah. Cukup banyak peserta pelamar rekrutmen tenaga pendidik MTs Al Khairiyah hingga mencapai 10 orang peserta pelamar. Yang diterima hanya 3 orang peserta pelamar, karena peserta pelamar banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan ada beberapa peserta yang tidak memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan madrasah.

Hasil Rekrutmen Tenaga Pendidik Hasil penelitian studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 8 Januari 2018 peneliti menemukan bahwa MTs Al Khairiyah melakukan pengrekrutan tidak sesuai dengan kebutuhan Madrasah. Yaitu ada tenaga pendidik saudara Sindi Resmana, S.E. yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu ia memegang 3 mata pelajaran diantaranya pelajaran Matematika, Penjaskes, dan Teknologi Informasi Komunikasi, dan ada tenaga pendidik lainnya yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu saudara Susilawati, S.Pd. Latar belakang pendidikannya yaitu pendidikan Bahasa Inggris tetapi mengajar Bahasa Indonesia. Di MTs Al Khairiyah ada 2 tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan memegang 3 mata pelajaran yaitu Sindi Resmana, S.E. dan Susilawati, S.Pd. Namun berbeda dengan hasil penelitian pendahuluan, hasil penelitian lapangan yang dilakukan pada tanggal 20 Juni 2018 menunjukkan bahwa MTs Al Khairiyah sudah melakukan rekrutmen dengan baik yang dapat dilihat dari segi kuantitatif dan segi kualitatif. Rekrutmen yang dilaksanakan MTs Al Khairiyah menghasilkan 23 tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang profesional. Adapun tenaga pendidik yang profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi

profesional. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa. Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Guru adalah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten. Secara kualitatif, keberhasilan Rekrutmen Tenaga Pendidik adalah mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan MTs Al Khairiyah. Dari sebagian tenaga pendidik ada yang sudah tersertifikasi, sehingga jumlah jam mengajarnya diwajibkan mencapai 24 jam dalam kurun waktu 1 minggu. Sedangkan guru yang direkrut tidak ada yang bersertifikat PNS. Secara kualitas seluruh tenaga pendidik memiliki kompetensi profesional. Seluruh tenaga pendidik mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga dalam kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar. Selain itu tenaga pendidik mengajar tidak terpaku hanya dari satu sumber buku saja melainkan mencari tambahan referensi sumber buku lainnya yang relevan. Dari keseluruhan rekrutmen dapat dilihat peserta didik yang menjadi acuan mengenai hasil keseluruhan aktivitas peserta didik dari nilai peserta didik yang bagus dan memuaskan karena peserta didik menerima pelajaran dari guru yang sesuai bidang mengajar. Keberhasilan ini pun dapat dilihat dari prestasi alumni MTs Al Khairiyah yang sebagian besar siswanya melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi, diantaranya ke UPI Bandung, UIN Bandung, IPI Garut dan perguruan tinggi lainnya. Selain keberhasilan prestasi alumni dari siswanya pun ada

misalnya dalam prestasi PASKIBRAKA tingkat provinsi, prestasi olahraga seperti Voli Ball tingkat Kabupaten, dan prestasi dalam pramuka.

KESIMPULAN

Perencanaan yang matang dilakukan MTs Al Khairiyah dalam melakukan perekrutan Tenaga Pendidik diharapkan dengan adanya perencanaan yang matang, dan jelas maka perekrutan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diinginkan yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang baik, sesuai dengan kebutuhan Madrasah. Pelaksanaan program rekrutmen yang dilaksanakan di MTs Al Khairiyah diserahkan sepenuhnya kepada Tim Rekrutmen. Proses yang telah dilaksanakan dalam merekrut tenaga pendidik baru di MTs Al Khairiyah selalu berkembang menyesuaikan kebutuhan dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen sebelumnya. Merupakan bentuk dari perkembangan sebuah lembaga pendidikan, di MTs Al Khairiyah sangat mengutamakan analisis sesuai kebutuhan. Pengawasan yang dilaksanakan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan apa yang direncanakan. Pengawas pelaksana rekrutmen sudah mematuhi tata tertib yang ditentukan. Adapun tata tertib yang diberlakukan adalah bahwa pengawas ruang dilarang merokok, mengobrol dengan teman-teman sesama, memberi isyarat atau petunjuk jawaban dan memberi bantuan dalam hal apapun ketika ujian sedang berlangsung maka dari itu pelaksanaan rekrutmen berjalan dengan lancar. Evaluasi dilakukan ketua panitia Rekrutmen Tenaga Pendidik MTs Al Khairiyah serta panitia lainnya. Dalam evaluasi ketua panitia dan panitia Rekrutmen Tenaga Pendidik mengecek kembali data pelamar. Hasil Rekrutmen Tenaga Pendidik MTs Al Khairiyah Depok Pakenjeng Garut. a. Segi Kuantitatif Pencapaian Rekrutmen yang dilaksanakan MTs Al Khairiyah menghasilkan 23 tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang profesional. Adapun tenaga pendidik yang profesional adalah sebagai berikut: 1) Kompetensi pedagogik 2) Kompetensi kepribadian. 3) Kompetensi Sosial. 4) Kompetensi profesional. b. Segi Kualitatif di MTs Al Khairiyah Keberhasilan Rekrutmen Tenaga Pendidik sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dan secara kualitas seluruh tenaga pendidik memiliki kompetensi profesional. Dari seluruh jumlah tenaga pendidik mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga dalam kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Gita Tri. 2018. "Manajemen Pengembangan Kurikulum." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3(2):159–69.
- Hidayah, Nur. 2021. "Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Swasta Berbasis Moderasi Beragama." 773–88. doi: 10.30868/ei.v10i02.2361.
- Hifza, Hifza, Muhamad Suhardi, Aslan Aslan, and Silvia Ekasari. 2020. "Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner." *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(1):46–61. doi: 10.31538/ndh.v5i1.518.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Mulyasa, H. Enco. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nata, Abuddin. 2004. "Metodologi Studi Islam."
- Saajidah, Luthfiyyah. 2018. "Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3(2):201–8.
- Saumantri, Theguh. 2023. "URGENSI METODOLOGI STUDI ISLAM INTERDISIPLINER UNTUK MODERASI ISLAM Menghormati Nabi Muhammad Saw Sebagai Sosok Yang Memiliki Wewenang Mutlak Dalam Menyampaikan Pemahaman Agama Islam Dan Memberikan Solusi Langsung Terhadap Masalah Yang Dihadapi Oleh Umat ." 05(01):1–18.
- Thahir, Lukman S. 2004. *Studi Islam Interdisipliner : Aplikasi Pendekatan Filsafat, Sosiologi, Dan Sejarah*.
- Tsuwaibah, Siti. 2010. "Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Guru." *Ypi Al Khoiriyyah* 1.