

Perbedaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam

Duduh Mamduh, Ika Kartika, Cut Cory Putri A, Arjun Said, Didi Wahyudi

Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor

mamduhduduh97@gmail.com, ikakartika@laaroiba.ac.id, cpqory@gmail.com,

arjun.alfakhir97@gmail.com, padie79@gmail.com.

ABSTRACT

This study aims to analyze the differences in management of educators and education personnel in Islamic Educational Institutions. The method used is a qualitative research method with a library research approach. The data in this research is based on facts, reality in the field and not designed by researchers through research. The results of the study indicate that the process of differences in management of educators and education personnel in Islamic Educational Institutions makes it more effective and efficient by paying attention to Islamic teachings. Therefore, in an effort to improve management, it is necessary to increase understanding of Islamic teachings.

Keywords: Management, Teaching staff, Education Staff

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan management tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan library research. data dalam riset ini berdasarkan fakta, kenyataan di lapang dan bukan dirancang oleh peneliti melalui riset penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perbedaan management tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam ini membuat lebih efektif dan efisien dengan memperhatikan ajaran-ajaran Islam. Oleh karena itu dalam upaya untuk meningkatkan manajemen, perlu peningkatan pemahaman ajaran Islam.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga pendidik, Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, dan lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kompetensi generasi muda. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan Islam memiliki misi khusus, yaitu menyelenggarakan pendidikan yang tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pembinaan akhlak dan nilai-nilai keislaman. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen yang efektif terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat krusial.

Management Pendidikan sangat penting agar sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam ini menjadi lebih baik, dengan seperti itu maka yang harus dibangun terlebih dahulu ialah manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga

Lembaga Pendidikan Islam bisa bersaing. mengingat di era globalisasi ini persaingan global semakin ketat dikarenakan oleh pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga dibutuhkan suatu mekanisme pengelolaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensi untuk meningkatkan kualitas mutu pembelajaran (Siahaan et al., 2023)

Tenaga pendidik, yang mencakup guru dan dosen, bertanggung jawab langsung atas proses pembelajaran di kelas. Mereka berperan dalam menyampaikan materi pelajaran, mengembangkan kurikulum, dan membimbing siswa dalam kegiatan akademik maupun non-akademik. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada kompetensi, dedikasi, dan strategi pengajaran yang diterapkan oleh tenaga pendidik.

(Baharuddin & Riduwan, 2024, hal. 11) mengutip dari Munir (2019) Peran guru dan tenaga kependidikan sangat penting dalam proses pendidikan, khususnya dalam manajemen pendidikan. Memang benar bahwa beberapa aspek dalam proses pendidikan atau lebih tepatnya proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Meskipun teknologi dapat dimanfaatkan untuk mempercepat proses pembelajaran, peran pendidik tetap diutamakan. Begitu pula dengan tenaga kependidikan yang bertugas memberikan pelayanan administratif, manajemen, pengembangan, pengawasan, dan teknis guna menunjang proses pendidikan pada satuan Pendidikan.

Di sisi lain, tenaga kependidikan, yang meliputi staf administrasi, pustakawan, laporan, dan berbagai peran pendukung lainnya, memainkan peran yang tidak kalah penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Mereka bertanggung jawab atas manajemen administrasi, pengelolaan sarana dan prasarana, serta berbagai layanan yang mendukung kelancaran operasional lembaga pendidikan.

Tenaga pengajar dan tenaga kependidikan perlu memiliki keterampilan tertentu, seperti profesionalisme dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan diberbagai jenjang dan jenis pendidikan menjadi semakin penting dan mendesak. Hal ini menjadi fokus utama dalam komitmen pendidikan nasional. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana mengelola pendidik dan tenaga kependidikan guna menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kualitatif Penelitian Kualitatif Menurut (Bogdan & Biklen, s 1992: 21) dalam karya (Sugiyono, 2020, hal. 88-89) Memahami jenis penelitian kualitatif adalah langkah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan, kata, dan perilaku orang yang diamati. Jenis penelitian kualitatif adalah bertujuan mendapatkan pemahaman yang bersifat umum terhadap kenyataan sosial dari sudut pandang partisipan. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam terkait dengan Perbedaan Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Lembaga Pendidikan Islam, desain penelitian ini adalah fenomenologi dan Teknik pengumpulan data secara observasi partisipatif. Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa tahap, reduksi data, display data, kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. MANAJEMEN

1. Tenaga Pendidik (Guru/Dosen)

Berdasarkan Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Pendidikan, 2003).

Pendidik dianggap sebagai tenaga profesional yang bertugas membentuk, mengembangkan bakat, minat, kecerdasan, etika, pengalaman, gagasan dan keterampilan peserta didik. Pendidik adalah orang yang mempunyai pengetahuan yang mendalam, kebijaksanaan, keterampilan, pengalaman, berkepribadian luhur, memahami dengan jelas apa yang tertulis dan tersirat, menjadi teladan, teladan bagi peserta didik, selalu membaca dan mempelajari penelitian, mempunyai keterampilan yang handal dan bertanggung jawab. orang. seorang pendidik. penasehat dan mempunyai ilmu agama (Baharuddin & Riduwan, 2024, hal. 12).

Secara global guru memiliki tiga peran yang diantaranya ialah mendidik, mengajar dan melatif. Sedangkan pendidikan ialah melanjutkan dan meningkatkan cita-cita hidup (Pratama & Afif, 2024). Berikut adalah peranan guru dalam nuansa pendidikan yang ideal, antara lain: a) guru sebagai pendidik, b) pembimbing, c) pelatih, d) penasehat, e) motivator, f) model dan teladan, g) fasilitator, h) mediator, i) evaluator, j) demonstrator, k) supervisor. Kemudian didalam kitab Ta'lim Mutaalim karya Syaik Zarnuzi bahwa tenaga pendidik juga harus mempunya kedua pean dibawah ini: (Candra et al., 2020)

a. Peran sufistik

Guru berperan membersihkan, mengarahkan dan mengiringi hati nurani siswa untuk mendekatkan diri kepada Allah dan mencari rida-nya. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa ini adalah dimensi sufistik

b. Peran Pragmatik

Guru berperan menanamkan nilai-nilai pengetahuan dan keterampilan kepada muridnya. Selain itu, beliau juga memilhkan ilmu apa yang harus didahulukan dan di akhirkkan, beserta ukuran-ukuran yang harus di tempuh dalam mempelajarinya

2. Tenaga Kependidikan (Staf administrasi dan pendukung)

Tenaga kependidikan adalah staf yang bekerja di sebuah lembaga atau organisasi pendidikan. Mereka memiliki pemahaman tentang pedagogi, yang mencakup filsafat pendidikan dan ilmu pengetahuan, serta menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan, baik pada skala mikro maupun makro, atau dalam administrasi pendidikan.

Mutu pendidikan dapat terwujud melalui kolaborasi yang baik antara seluruh komponen pendidikan, karena pendidikan adalah tanggung jawab bersama. Kesamaan pemahaman dan komitmen antara guru, orangtua, masyarakat, dan pihak-pihak terkait dalam pendidikan sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini perlu disederhanakan dalam pola berpikir sistematis. Dukungan sosial merupakan salah satu bentuk kepedulian dari lingkungan sekitar, baik dalam meningkatkan mutu maupun kualitas pendidikan secara holistik. (Muhammad Salim et al., 2023) Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (Pratama & Afif, 2024)

- a. Tenaga Struktural Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pemimpin) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. (Kepsek, Wakepek, urusan kurikulum, kesiswaan, sapsras, dan pelayanan khusus).
 - b. Tenaga Fungsional Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. (Guru, guru BP, pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan, pengembangan tes, dan pustakawan).
3. Komponen Management Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen dan seleksi baik untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam memerlukan proses yang terstruktur dan teliti untuk memastikan bahwa individu yang terpilih tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai dan budaya Islam. Proses ini penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis dan efektif dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah langkah pertama dalam menarik calon potensial untuk mengisi posisi yang dibutuhkan di sekolah. Proses ini mencakup usaha untuk mengidentifikasi, menarik, dan memilih individu yang berpotensi menjadi anggota berharga dalam lembaga pendidikan. Rekrutmen yang berhasil memerlukan perencanaan yang teliti dan strategi yang tepat. (Nasir et al., 2023) "Tujuan rekrutmen adalah untuk memberikan posisi yang terbaik (*redundant candidate*) dan paling berkualitas (*best Qualified individual*). (Muhammad Salim et al., 2023) diantara yang harus dilaksanak dalam proses rekrutmen ialah:

- 1) Pengumuman: Menyebarkan informasi lowongan melalui media yang relevan, termasuk papan pengumuman sekolah, website, dan jaringan komunitas.
- 2) Pendaftaran: Calon tenaga kependidikan mengirimkan surat lamaran, CV, dan dokumen pendukung seperti sertifikat pendidikan dan pengalaman kerja.

Dalam proses rekrutmen, pesan yang disampaikan oleh sekolah harus mencerminkan budaya, nilai-nilai, dan visi misi lembaga. Ini membantu menarik individu yang tidak hanya memiliki keterampilan yang sesuai, tetapi juga berbagi nilai dan tujuan sekolah. Ketika mengidentifikasi calon potensial, penting untuk mempertimbangkan keberagaman. Rekrutmen yang inklusif dapat membawa perspektif yang lebih luas dan mencerminkan keberagaman siswa. Program rekrutmen juga dapat mencakup inisiatif khusus untuk mendukung kelompok minoritas atau kelompok yang kurang terwakili dalam dunia pendidikan. Setelah menarik perhatian calon, langkah berikutnya adalah mengelola proses penerimaan dan seleksi, yang mencakup pengumpulan aplikasi, wawancara, dan penilaian keterampilan atau pengetahuan. Tim rekrutmen harus memastikan bahwa proses ini berjalan efisien dan responsif terhadap kebutuhan sekolah. (Nasir et al., 2023).

b. Seleksi

Langkah pertama dalam seleksi adalah menetapkan kriteria yang jelas untuk calon yang diinginkan. Ini melibatkan identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tertentu.

Setelah menetapkan kriteria, langkah berikutnya adalah menarik calon yang sesuai. Ini dapat dilakukan melalui berbagai saluran, seperti papan pengumuman pekerjaan, situs web sekolah, media sosial, atau program rekrutmen khusus.

Proses seleksi melibatkan pengumpulan aplikasi, wawancara, dan uji keterampilan atau pengetahuan yang relevan dengan jabatan. Wawancara memberikan kesempatan untuk mengevaluasi kepribadian, motivasi, dan keterampilan interpersonal calon secara lebih mendalam. Uji keterampilan atau pengetahuan dapat berupa tes tertulis, presentasi, atau latihan simulasi yang relevan dengan tugas yang akan diemban.

Akhirnya, pemilihan calon dilakukan berdasarkan penilaian komprehensif terhadap kesesuaian mereka dengan kebutuhan dan nilai-nilai sekolah. Penting untuk menciptakan proses seleksi yang adil, transparan, dan objektif agar individu yang terpilih benar-benar memenuhi standar yang diinginkan (Nasir et al., 2023).

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak ditentukan oleh lembaga pendidikan, tetapi kualitas pendidikan adalah spesifikasi yang diinginkan dan kesesuaian dengan apa pandangan dan harapan masyarakat, dengan mengoptimalkan dukungan keseluruhan untuk kualitas pendidikan, yaitu input, suatu proses itu akan menghasilkan kualitas output pendidikan berkualitas tinggi. Kualitas Pendidikan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal utama, yaitu peningkatan berkelanjutan, menentukan standar kualitas,

perubahan budaya, perubahan organisasi, dan menjaga hubungan dengan pelanggan. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam meningkatkan kualitas, sehingga tidak ada kesenjangan di setiap sekolah di suatu daerah, terutama sarana dan prasarana. (Siahaan et al., 2023)

Manajemen Pendidikan menurut Didin dan Imam yaitu “alat-alat yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan sebagai seluruh proses kegiatan bersama dalam bidang pendidikan dengan mendayagunakan semua sumber daya yang ada dikelola untuk mencapai tujuan pendidikan”. Sejalan dengan pengertian yang disampaikan tersebut, maka manajemen pendidikan merupakan manajemen yang terdapat dalam ruang lingkup pendidikan dengan cara mendayagunakan SDM yang dikelola untuk mencapai tujuan, karena itulah manajemen pendidikan menghasilkan bidang garapan atau ruang lingkup yang lebih rinci diantaranya: (Hude & Shunhaji, 2023)

a. Perencanaan

Dalam konteks pengajaran, perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, penggunaan media pengajaran, penggunaan pendekatan dan metode pengajaran. Dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Andayani, 2021)

b. Pelaksanaan

(Kurnia et al., 2022) mengutip dari (Basuni, 2018). Pengelolaan pembelajaran terdapat pendahuluan, pelaksanaan dan penutup. Pada kegiatan pendahuluan pendidik menyampaikan tujuan, membangkitkan motivasi peserta didik dan melakukan pengecekan kesiapan belajar peserta didik. Pada kegiatan pelaksanaan, guru mengadakan proses belajar mengajar dengan peserta didik. kegiatan penutup diisi dengan sebagai pendidik membuat rangkuman isi pokok pembahasan yang sudah di sampaikan, menghubungkan pokok bahasan yang telah dipelajari dengan pokok bahasan selanjutnya. Melakukan evaluasi, dan mengingatkan peserta didik untuk membaca pokok bahasan berikutnya.

c. Pengawasan

Pengawasan terhadap para peserta didik agar apa-apa yang dilakukan oleh para peserta didik dapat terpantau oleh guru dan orang tua.

B. PENDEKATAN MANEJEMEN di LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

1. Integrasi Nilai-nilai Islam

Dalam manajemen baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam, penerapan nilai-nilai Islam menjadi sangat penting. Hal ini mencakup etos kerja, disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab.

2. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam sering kali mengadopsi gaya kepemimpinan Islami yang menekankan pada keadilan, musyawarah (syura), dan keteladanan. Pemimpin berperan sebagai teladan yang baik bagi semua staf.

3. Pembinaan Karakter dan Akhlak

Pembinaan karakter dan akhlak tidak hanya ditujukan kepada peserta didik, tetapi juga kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Pembahasan

Laili Komariah (2021) Manajemen berasal dari bahasa Latin "*manus*" yang berarti "tangan" dan "*agere*" yang berarti "melakukan". Kedua kata ini digabung menjadi "*managere*" yang bermakna menangani atau mengatur sesuatu, serta membuatnya sesuai dengan keinginan dengan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia. Dalam bahasa Perancis kuno, kata manajemen berasal dari "*ménagement*," yang berarti seni melaksanakan dan mengatur (Yulaekah, Afriza, 2023).

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝

Artinya "Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya) pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu" (Q.S As-Sajdah: 5)

Dalam manajemen Islam terdapat 3 unsur yang yang tidak dapat terpisahkan yaitu (Paramansyah et al., 2021):

1. Hablun min Allah

Hablun min Allah yaitu hubungan manusia dengan Allah SWT sebagai pencipta segala sesuatu yang ada di bumi dan di langit, yang mana dalam manajemen syariah diatur bagaimana seorang hamba dengan Tuhannya dalam melakukan suatu pekerjaan baik itu pekerjaan dari organisasi maupun tugas pribadi dalam kehidupan sehari - hari. Dalam islam hubungan manusia dengan tuhannya sangat mempengaruhi bagaimana suatu manajemen itu akan berjalan sesuai dengan aturan islam atau syariah, dan juga ini yang sering membedakan antara manajemen konvensional dan syariah, dimana dalam manajemen syariah tidak semata - mata mencari keuntungan saja, tetapi dalam melakukan suatu pekerjaan juga sebagai ibadah seorang hamba kepada Tuhannya.

2. Hablun Minan Nas

Hablun minan nas yaitu hubungan antara manusia dengan manusia baik itu antara pekerja dengan masyarakat, pekerja dengan pimpinan maupun organisasi dengan masyarakat dimana organisasi tersebut berdomisili. Dengan menjalin hubungan baik antar manusia ini maka suatu organisasi akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

3. Hablun Minal Alam

Hablun minal alam yaitu hubungan antara organisasi dengan lingkungan sekitar, yang mana suatu organisasi harus menjaga lingkungannya dengan baik agar tidak terkena dampak terhadap masyarakat yang hidup disekitar lingkungan organisasi beroperasi. Jika lingkungan terjaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian tentang perbedaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam Lembaga Pendidikan Islam, manajemen diupayakan disesuaikan dengan nilai-nilai Islam. mencakup tiga unsur: *Hablun min Allah* (hubungan dengan Allah), *Hablun minannas* (hubungan antar manusia), dan *Hablun minal Alam* (hubungan dengan lingkungan), memastikan bahwa setiap tindakan berlandaskan pada prinsip syariah.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting, mencakup etos kerja, disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab. Gaya kepemimpinan Islami menekankan keadilan, musyawarah (*syura*), dan keteladanan. Pemimpin berperan sebagai teladan yang baik bagi semua staf. Pembinaan karakter dan akhlak ditujukan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Tenaga pendidik, seperti guru dan dosen, memainkan peran vital dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Mereka bertanggung jawab menilai hasil belajar, membimbing, melatih, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Peran guru mencakup mendidik, membimbing, melatih, dan menjadi teladan. Guru juga memiliki peran sufistik untuk membersihkan dan mengarahkan hati nurani siswa serta peran pragmatik untuk menanamkan nilai pengetahuan dan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, S. (2021). Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman Vol. 7, No. 1 Januari-Juni 2021. *Bermain Sebagai Sarana Pengembangan Kreativitas Anak Usia Dini*, 7(1), 1–10.
- Baharuddin, A. R., & Riduwan, M. (2024). Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal Ta'Limuna*, 2(1), 10–19.
- Candra, W., Amda, A. D., & Bariyanto, B. (2020). PERAN GURU DAN AKHLAK SISWA DALAM PEMBELAJARAN: Perspektif Syekh Az-Zarnuji Kitab Ta'lim Muta'allim. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 262–279. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.100>
- Hude, M. D., & Shunhaji, A. (2023). *P-issn: 2716-098x, e-issn: 2716-0971*. 5(3), 332–340.
- Kurnia, M., Kitab, P., Lil, A., Jilid, B., Bandung, C., Banin, A. L., Bandung, C., Banin, A. L., Bandung, C., Bandung, C., Bandung, C., & Bandung, C. (2022). *Muhamad Kurnia Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia*. 5.
- Muhammad Salim, Arif Bahtera Sukma, Afriza, & Tuti Andriani. (2023). Konsep Dasar dan ruanglingkup Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 275–287. <https://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/hikmah/article/view/472/293>
- Nasir, N., Kendari, U. M., Lilianti, L., & Kendari, U. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah : Strategi , Tantangan , dan Solusi untuk Pendidikan yang Sukses*. December, 146.
- Paramansyah, H. A., Irvi, A., Husna, N., Sos, S., & Al-Mugsith Pustaka, M. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (B. Ahamad (ed.); Cetakan Pe). Pustaka Al-Nuqsith.
- Pendidikan, U.-U. R. I. N. 20 T. 2003 T. S. P. N. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*. 1, 147–173.
- Pratama, H., & Afif, M. A. (2024). *Problematika Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*. 3.
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, L., Ardhi, A., Sitorus, M., Siraj, M. S., Ardiansyah, Y., Negeri, U. I., Utara, S., William, J., Ps, I. V., Estate, M., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, D. (2023). Mengelola dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 05(03), 5815–5825.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Rake Sarasin* (Nomor March). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Yulaekah, Afriza, A. T. (2023). Konsep Dasar Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 443. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>