



PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK

U. Pg. Fitra A. M.¹, Fetmawati², Siska Yeni Adam³

^{1,2} Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: pangeranfitra9@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i2.533>

Sections Info

Article history:

Submitted: 28 March 2025

Final Revised: 11 April 2025

Accepted: 16 May 2025

Published: 15 June 2025

Keywords:

Human Resource Management
Educational Institutions



ABSTRACT

The success of development is largely determined by the quality of human resources, both in the role of decision makers, policy makers, thinkers, planners, to technical implementers and development supervisors. This study aims to examine the importance of human resource management (HRM) in improving the quality of educators in educational institutions. Proper HRM management is considered to have a significant impact on the effectiveness of education, the quality of graduates, and the success of educational organizations as a whole. Using a literature study and content analysis approach, this article identifies the main functions of HRM, such as planning, organizing, directing, controlling, to development and dismissal. This study also reviews the objectives of HRM from personal, functional, organizational, to social dimensions, as well as HRM development strategies that focus on the formation of competent educators and maintaining teacher work effectiveness. The results of the study indicate that good HRM implementation is essential to answer the challenges of modern education and improve the quality of learning in educational institutions.

ABSTRAK

Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik dalam peran sebagai pengambil keputusan, perumus kebijakan, pemikir, perencana, hingga pelaksana teknis dan pengawas pembangunan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidik di lembaga pendidikan. Pengelolaan SDM yang tepat dinilai memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pendidikan, mutu lulusan, serta keberhasilan organisasi pendidikan secara keseluruhan. Dengan menggunakan pendekatan studi literatur dan analisis isi, artikel ini mengidentifikasi fungsi-fungsi utama MSDM, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, hingga pengembangan dan pemberhentian. Penelitian ini juga mengulas tujuan MSDM dari dimensi personal, fungsional, organisasional, hingga sosial, serta strategi pengembangan SDM yang berfokus pada pembentukan pendidik yang kompeten dan pemeliharaan efektivitas kerja guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi MSDM yang baik sangat diperlukan untuk menjawab tantangan pendidikan modern dan meningkatkan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Dalam konteks pembangunan nasional, pendidikan berfungsi sebagai instrumen fundamental dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus sebagai sarana strategis untuk membentuk manusia Indonesia yang utuh. Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik dalam peran sebagai pengambil keputusan, perumus kebijakan, pemikir, perencana, hingga pelaksana teknis dan pengawas pembangunan. Sehingga, pendidikan adalah kunci dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memperkokoh eksistensi negara.

Sistem pendidikan nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki peran dalam mengembangkan kapasitas individu serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat. Tujuan utama pendidikan adalah untuk mengoptimalkan potensi peserta didik agar menjadi insan yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan luas, cakap, kreatif, mandiri, serta memiliki sikap demokratis dan tanggung jawab sebagai warga negara. Pendidikan tidak hanya berperan dalam peningkatan mutu dan martabat manusia, tetapi juga menjadi indikator utama dalam menilai kemajuan suatu bangsa. Semakin tinggi kualitas pendidikan suatu masyarakat, semakin tinggi pula kualitas peradaban bangsa tersebut (Arifudin, 2022).

Dalam rangka merealisasikan tujuan-tujuan pendidikan tersebut, diperlukan suatu sistem pengelolaan yang sistematis dan terarah, yang dikenal sebagai manajemen pendidikan. Menurut Hasbi (2021), manajemen pendidikan merupakan proses yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan, yakni mendewasakan dan mencerdaskan peserta didik, melalui pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap seluruh komponen pendidikan seperti tenaga pendidik, peserta didik, kurikulum, proses pembelajaran, dan sebagainya. Efektivitas manajemen pendidikan menjadi indikator utama keberhasilan suatu lembaga pendidikan (Darmawan, 2021).

Kemudian Nadeak (2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset vital dalam setiap organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Marantika (2020) mengklasifikasikan sumber daya manusia ke dalam dua dimensi, yakni kuantitas yang berkaitan dengan jumlah penduduk sebagai potensi kontribusi, dan kualitas yang mencerminkan kapasitas berpikir, bekerja, serta keterampilan yang dimiliki oleh individu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan bangsa. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten sangat esensial dalam lingkungan sekolah. Di sisi lain, sistem manajemen yang efektif dan efisien diperlukan guna menciptakan lulusan yang unggul dan berkualitas, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap perkembangan lembaga pendidikan. Mengingat kompleksitas permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi lembaga pendidikan, maka implementasi manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Manajemen ini meliputi berbagai aktivitas yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau institusi pendidikan (Yunanik, 2013).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah tinjauan literatur. Studi Literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur atau sumber yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Literatur yang

dikumpulkan dapat berupa jurnal, buku, artikel, atau dokumen lain yang berkaitan dengan topik penelitian. kemudian membuat sintesis dan kesimpulan mengenai Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. Menurut Dendodi et al. (2024), dalam penelitian kualitatif, peneliti diharapkan dapat mengumpulkan referensi dari berbagai literatur yang berkaitan dengan topik dan penekanan penelitian.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi (*content analysis*), yaitu proses menganalisis dokumen atau teks untuk mengidentifikasi pola, tema, atau makna penting yang berkaitan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2016). Analisis dilakukan dengan tahap-tahap: (1) membaca dan memahami isi literatur secara menyeluruh, (2) mengidentifikasi tema dan kategori utama, (3) mengelompokkan informasi sesuai dimensi transformasi manajemen sekolah, dan (4) menarik kesimpulan berdasarkan pola-pola yang ditemukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam penyelenggaraan pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, setiap fungsi dalam manajemen sumber daya manusia perlu diimplementasikan secara maksimal agar dapat memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan tujuan individu, lembaga, maupun organisasi secara keseluruhan. Selain itu, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan baik diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan, khususnya permasalahan bangsa Indonesia yang berkaitan dengan rendahnya daya saing.

Manajemen sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai suatu proses dan upaya yang berkesinambungan untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi seluruh potensi manusia yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Definisi ini mencakup seluruh tahapan mulai dari proses seleksi individu yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi sesuai prinsip "*the right man on the right place*" hingga upaya mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tersebut secara berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berlangsung terus-menerus, selaras dengan dinamika proses pendidikan, sehingga perhatian khusus terhadap aspek ini menjadi penting dalam konteks institusi pendidikan.

Menurut Nurjaman (2020), manajemen sumber daya manusia memiliki sejumlah karakteristik penting, yaitu: 1) Sistem manajemen sumber daya manusia terdiri dari berbagai elemen atau praktik yang menjadi bagian dari subsistem dalam keseluruhan sistem manajemen organisasi. 2) Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan demikian, individu dalam organisasi merupakan aset strategis. 3) Setiap subsistem dalam manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari sistem organisasi secara makro. 4) Seluruh definisi tersebut menekankan pentingnya keselarasan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan strategi manajerial organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi organisasi agar efektif. 5) Fokus utama terletak pada dampak langsung praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan mutu, manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa tahapan penting, seperti proses rekrutmen, seleksi, hingga penempatan tenaga kerja. Ketiga tahapan tersebut harus dikelola secara profesional guna menjamin kualitas tenaga pendidik serta mutu pendidikan di suatu lembaga. Selain itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan program pembinaan bagi tenaga pendidik yang telah melalui

proses seleksi awal. Pembinaan ini bertujuan untuk terus meningkatkan kompetensi para pendidik. Di samping itu, pemberian penghargaan atau apresiasi kepada pendidik yang menunjukkan kinerja unggul juga penting untuk memotivasi mereka dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif memegang peran vital dalam kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi (Laurie J. Mullins, 2002). Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, dan dalam konteks globalisasi serta kompetisi yang semakin ketat, fungsi manajerial memiliki peranan yang semakin strategis. Sebuah organisasi dapat berfungsi dengan baik apabila para manajer dan anggotanya juga berkualitas. Dalam konteks pendidikan dasar Islam, manajemen sumber daya manusia sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas lembaga. Sumber daya manusia dalam hal ini mencakup guru, staf administrasi, kepala sekolah, serta seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan operasional dan pengelolaan lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang signifikan dalam peningkatan mutu pendidikan. Kualitas pendidikan sangat menentukan mutu peserta didik, baik selama proses pembelajaran berlangsung maupun setelah mereka menyelesaikan pendidikan. Dengan demikian, mutu pendidikan harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan, di mana peran utama berada di tangan para tenaga pendidik. Seluruh aspek sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan akan sangat memengaruhi kualitas hasil pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Trisnawati (2005), manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi utama yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan (planning) merupakan tahapan awal yang berkaitan dengan perumusan kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi, bertujuan untuk menunjang tercapainya sasaran institusi.
2. Pengorganisasian (organizing) merujuk pada proses pengaturan dan pembagian tugas serta penetapan hubungan kerja antarkaryawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengarahan (directing) adalah upaya untuk membimbing dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara sinergis, efektif, dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.
4. Pengendalian (controlling) meliputi aktivitas pengawasan terhadap perilaku kerja karyawan agar tetap sesuai dengan kebijakan dan rencana organisasi.
5. Pengadaan (procurement) mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan adaptasi awal karyawan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.
6. Pengembangan (development) adalah kegiatan peningkatan keterampilan teknis, moral, dan konseptual karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tuntutan kerja masa kini dan masa depan.
7. Kompensasi (compensation) merupakan bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial atau non-finansial atas kontribusi mereka terhadap organisasi.
8. Pengintegrasian (integration) bertujuan menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling

menguntungkan.

9. Pemeliharaan (maintenance) berkaitan dengan upaya mempertahankan kondisi fisik, psikologis, dan loyalitas karyawan agar tetap produktif dan bertahan hingga masa pensiun.
10. Kedisiplinan menjadi elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, karena tanpa kedisiplinan yang baik, pencapaian tujuan organisasi secara maksimal akan sulit dicapai.
11. Pemberhentian (separation) adalah proses pengakhiran hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, baik secara sukarela maupun karena alasan tertentu sesuai ketentuan yang berlaku.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki tujuan tertentu dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Menetapkan tujuan manajemen sumber daya manusia secara spesifik seringkali tidak mudah, karena tujuannya dapat bervariasi tergantung pada tahapan perkembangan masing-masing organisasi (Sutrisno, 2014). Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal, diperlukan manajemen yang memiliki arah dan tujuan yang jelas.

Menurut Ulfatin & Triwiyanto (2016), tujuan dari manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan dalam beberapa tingkatan, dimulai dari yang paling dasar yaitu tujuan personal, kemudian tujuan fungsional, selanjutnya tujuan organisasional, dan yang paling luas adalah tujuan sosial atau tujuan masyarakat, baik dalam lingkup nasional maupun internasional.

1. Tujuan Personal (Personal Objective)

Tujuan personal berfokus pada upaya membantu individu dalam mencapai tujuan pribadinya. Tujuan-tujuan ini dapat berupa hal-hal yang teknis maupun yang bersifat ideal atau aspirasional, serta dapat bersifat jangka pendek hingga jangka panjang. Tujuan teknis biasanya tercermin dalam aktivitas nyata dan kontribusi individu di dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasional berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam jangka pendek, individu berupaya memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan papan. Sementara dalam jangka panjang, tujuan individu meluas pada aspek spiritual, yaitu keyakinan bahwa pekerjaan duniawi adalah sarana untuk mencapai kebahagiaan akhirat (mengacu pada hierarki kebutuhan Maslow).

2. Tujuan Fungsional (Functional Objective)

Tujuan ini berkaitan dengan upaya menjaga dan mengoptimalkan peran serta kontribusi dari masing-masing bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal. Suatu unit kerja akan memiliki nilai guna yang tinggi jika dikelola secara tepat dan sesuai dengan tuntutan organisasi. Sebagai contoh, dalam konteks pendidikan, manajemen bertugas memastikan guru datang tepat waktu, membuat persiapan pembelajaran yang baik, dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Artinya, tujuan fungsional berfungsi sebagai penopang agar setiap komponen dapat bekerja efektif sesuai dengan fungsi masing-masing.

3. Tujuan Organisasional (Organizational Objective)

Tujuan organisasional mencerminkan efektivitas keseluruhan organisasi, yang tercermin dalam tingkat produktivitas dan capaian kinerja. Dalam dunia pendidikan, misalnya, tujuan organisasional dapat diukur melalui kualitas dan jumlah lulusan yang dihasilkan oleh institusi pendidikan. Kualitas lulusan ini tentu sangat bergantung pada

kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta didukung oleh faktor lainnya. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasional membutuhkan optimalisasi seluruh fungsi organisasi yang relevan, seperti pengelolaan peserta didik dan sistem pembelajaran.

4. Tujuan Sosial/Masyarakat (Society Objective)

Tujuan masyarakat merujuk pada peran organisasi dalam memenuhi kebutuhan serta menjawab tantangan yang berkembang di lingkungan sosial. Dengan kata lain, organisasi harus memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat luas. Dalam konteks pendidikan, keberhasilan tujuan masyarakat dapat dilihat dari kualitas generasi yang dihasilkan sekolah, di mana lulusan diharapkan memiliki kemampuan dan karakter yang lebih baik dibandingkan generasi sebelumnya. Tujuan ini merupakan hasil akhir dari tercapainya tujuan-tujuan sebelumnya, khususnya tujuan organisasional.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dijalankan secara efektif mampu mendorong pertumbuhan suatu lembaga dan memperlancar pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Efektivitas dalam pengelolaan SDM turut memberikan dampak positif terhadap kinerja lembaga, termasuk peningkatan produktivitas pegawai dan penguatan kondisi keuangan organisasi. Salah satu kekuatan strategis organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam, adalah kemampuan untuk merekrut serta mempertahankan SDM yang berkualitas tinggi. Strategi yang digunakan dalam pengembangan SDM antara lain berfokus pada penguatan kompetensi tenaga pendidik serta mempertahankan guru yang memiliki kinerja optimal. Dua strategi utama dalam pengembangan SDM adalah: 1) membangun tenaga pendidik yang kompeten 2) menjaga efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan SDM juga berdampak langsung terhadap kepribadian guru, yang dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Loyalitas

Loyalitas kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, rasa tanggung jawab, sikap kerja yang positif, serta perhatian yang tinggi terhadap peserta didik. Menurut Siswanto (dalam Wasty Sumanto, 1984), keempat hal ini merupakan indikator utama loyalitas seorang pendidik terhadap pekerjaannya.

2. Peningkatan Motivasi dan Keteladanan

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau kekuatan pendorong. Motivasi merupakan unsur penting dalam menggerakkan semangat kerja seseorang, terutama untuk para bawahan atau pengikut (Malayu S.P. Hasibuan, 2009). Dalam konteks ini, motivasi berkaitan dengan bagaimana mendorong tenaga kerja agar memiliki semangat tinggi, bekerja keras, dan menggunakan seluruh kemampuan serta keterampilan yang dimiliki demi pencapaian tujuan lembaga. Secara sederhana, memotivasi (to motivate) berarti tindakan yang dilakukan seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain agar bertindak sesuai harapan atau arah tertentu.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan, khususnya dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kualitas proses pendidikan secara keseluruhan. Dalam konteks pembangunan nasional, pendidikan berfungsi tidak hanya sebagai sarana pencerdasan kehidupan bangsa, tetapi juga sebagai kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Melalui pengelolaan SDM yang efektif, lembaga pendidikan mampu menjawab tantangan global dan menjamin keberlangsungan organisasi. Fungsi-fungsi MSDM seperti

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, hingga pengembangan dan kompensasi, menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Tujuan MSDM mencakup dimensi personal, fungsional, organisasional, dan sosial, yang seluruhnya saling mendukung untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi pendidikan. Strategi pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan, terutama pendidikan Islam, berfokus pada dua hal utama: membentuk tenaga pendidik yang kompeten dan mempertahankan guru yang efektif. Selain itu, dampak pengembangan SDM juga mencakup peningkatan loyalitas, motivasi, serta keteladanan guru yang sangat berpengaruh terhadap kualitas hasil pendidikan yang diterima oleh peserta didik. Dengan demikian, implementasi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan terarah sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pengelolaan yang optimal terhadap SDM tidak hanya menjamin mutu pendidikan yang tinggi, tetapi juga berkontribusi terhadap kemajuan bangsa melalui generasi yang cerdas, berkualitas, dan berkarakter.

REFERENSI

- Arifudin, O. (2022). *Perkembangan Peserta Didik (Tinjauan Teori-Teori Dan Praktis)*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48–60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/5>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/10>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan" Model*,

- Teknik Dan Implementasi". Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dendodi, D., Nurdiana, N., Astuti, Y. D., Annisa, A., & Sriati, S. (2024). Strategi Peningkatan Efektivitas Pembelajaran melalui Implementasi Pengelolaan Kelas di Tingkat Madrasah Aliyah. *ALACRITY: Jurnal Pendidikan*, 452-464.
- Efendi, E., Ramadhani, R., Kamil, R. A., & Rahman, I. (2024). THE EFFECT OF BUILDING THE ISLAMIC CHARACTER OF STUDENTS AT WISMA PADANG STATE UNIVERSITY. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(3), 271-280. Retrieved from <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/153>
- Efendi, E., Ridha, A., Zahara, A., & Rudiamon, S. (2023). Teacher Strategies for Increasing Students' Interest in Religious Learning. *Al-kayyis: Journal of Islamic Education*, 1(1), 31-36.
- Hasbi, I. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16-27. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/3>
- Islam, I., & Ishaq, M. (2024). Development of Journalism Development Strategies in The Digital Era at Darul Mukhlisin High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 71-79. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.11>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51-60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Iswandi, I., Syarnubi, S., Rahmawati, U., Lutfiyani, L., & Hamrah, D. (2024). The Role of Professional Ethics Courses in Producing Prospective Islamic Religious Education Teachers with Character. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 71-82. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.9>
- Khofi, M. B., & Santoso, S. (2024). Optimize the Role of The State Islamic High School (MAN) Bondowoso Principal in Promoting Digital-Based Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 91-102. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.7>
- Khubab, A. I., & Jaya, A. I. A. (2024). Implementation of Quality Education at the Darul Falah Amsilati Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 1-4. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/1>
- Kustati, M., Indra, R., Efendi, Ritonga, M., Nelmawarni, Yulia, & Karni, A. (2023). The effect of national insight and religious moderation on radical behavior of secondary school students. *Education Research International*, 2023(1), 2919611.
- Mahfudloh, R. I., Mardiyah, N., Mulyani, C. R., & Masuwd, M. A. (2024). Management Of Character Education in Madrasah (A Concept and Application). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 35-47. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/5>
- Laurie J. Mullins. 2006. *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Malayu Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Abad, Y. (2020). *Meningkatkan Kinerja*

Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen, 1-2(73-82).

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Trisnawati, E. (2005). Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana.

Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wasty Sumanto. 1984. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bina Aksara.

Yunanik. (2013). Implementasi Analisis Jabatan dalam Rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas Menuju. Jurnal, 22(2).

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA