

Pengelolaan SDM Pendidikan di PAUD Al – Qur'an Al – Jaami'ah

Putri Hoyrun Nisa Amini¹, Putri Lailiyatul Azizah², Salsabila Wiyosa Sagita³, Siti Nurul Rahmah⁴, Hinggil Permana⁵

¹²³⁴⁵Pendidikan Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

hoyrunputri@gmail.com

Abstrak

Tujuan utama lembaga PAUD yang merupakan organisasi pendidikan anak usia dini adalah mengembangkan kecerdasan peserta didik. Pelaksanaannya tidak hanya memerlukan perencanaan kegiatan belajar mengajar tetapi juga strategi terpadu yang mempertimbangkan sejumlah variabel, antara lain tujuan pendidikan, guru, siswa, fasilitas, dan lingkungan. Lembaga PAUD harus memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Pengelolaan lembaga tersebut memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM. Penelitian ini berfokus pada manajemen SDM dalam pendidikan, terutama dalam hal tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan menjaga komitmen SDM yang berdedikasi, dapat mendorong semangat kerja, memberikan inspirasi, dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam organisasi melalui strategi manajerial yang efektif.

Kata kunci : Manajemen SDM Pendidikan; Manajemen Lembaga PAUD

Abstract

The main aim of PAUD institutions, which are early childhood education organizations, is to develop students' intelligence. Implementation requires not only planning teaching and learning activities but also an integrated strategy that considers a number of variables, including educational objectives, teachers, students, facilities and the environment. PAUD institutions must pay attention to the human resources (HR) they have. Management of these institutions requires increasing the knowledge, skills and abilities of human resources. This research focuses on human resource management in education, especially in terms of teaching and education staff. By maintaining a conservation HR commitment, you can encourage work morale, provide inspiration, and increase employee productivity in the organization through effective strategic management.

Keywords: Education Human Resource Management; PAUD Institution Management

I. PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kecerdasan manusia pada umumnya dan peserta didik pada khususnya (Oktadus, 2022; Zahrudin et al., 2021). Perencanaan yang mencakup proses-proses yang mengintegrasikan berbagai aspek, termasuk tujuan pendidikan, pendidik (guru), siswa, fasilitas pendidikan, dan lingkungan, diperlukan dalam pelaksanaannya (Sangsurya et al., 2021). Selain itu, permasalahan ke depan juga harus diperhatikan, khususnya terkait dengan persaingan di bidang informasi dan wawasan yang memerlukan kehadiran sumber daya manusia terampil yang memiliki pengalaman memadai, keahlian tinggi, dan pengetahuan luas. Manajemen sumber daya manusia menurut adalah suatu kegiatan yang membahas berbagai topik yang berhubungan dengan tenaga kerja, termasuk pekerja, manajer, karyawan, dan pekerja lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Darmawan et al., 2023; Supiani et al., 2022).

Menurut (Arikunto, 1993) menjelaskan bahwa manajemen berasal dari kata "manage," yang merujuk pada serangkaian kegiatan yang mencakup pengumpulan data, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi, yang semuanya diharapkan dapat menghasilkan kesempurnaan dan kemajuan dalam manajemen di masa mendatang. Definisi-definisi yang berbeda ini memberikan pemahaman yang jelas bahwa: (1) Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis; (2) Manajemen melibatkan proses yang terukur, termasuk perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, koordinasi, dan pengendalian; (3) Manajemen bertujuan untuk mencapai tujuan yang sudah dirumuskan dan dirancang. Engkoswara dan Komariah menyatakan bahwa manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pembinaan, koordinasi, pengkomunikasian, pemberian motivasi, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian, dan pelaporan secara tertib (Marmoah, 2016; Sopi, 2020). Dalam hal ini, manajemen dan proses manajemen pendidikan saling terhubung.

Menurut Soekidjo Notoatmojo pengembangan sumber daya manusia (SDM) perlu memperhatikan berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi (Almasri, 2016; Khoirunnisa, 2016). Pengembangan SDM khususnya di sektor pendidikan, memiliki peran penting dalam mencapai kinerja optimal, baik pada tingkat makro maupun mikro. Sebagai bentuk investasi, terdapat 2 faktor yang harus diperhitungkan: Pertama Faktor internal mencakup seluruh elemen dalam organisasi, mulai dari pemimpin hingga seluruh anggota yang terlibat, beberapa elemen penting meliputi: (a) Misi dan tujuan organisasi: Semua organisasi mempunyai tujuan dan aspirasi yang harus diwujudkan, sehingga diperlukan pelaksanaan yang tepat sesuai dengan rencana yang ada. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus dipraktikkan. (b) Cara pencapaian tujuan, walaupun organisasi mungkin memiliki tujuan yang sama dengan organisasi lain, strategi pelaksanaannya harus berbeda untuk menghadapi perubahan yang berlangsung (Meithiana & Ansory, 2019; Shaleh & Firman,

2018; Swastha & Handoko, 2002). Strategi yang dirancang perlu mempertimbangkan dampak lingkungan terhadap organisasi. (c) Sifat dan jenis tujuan, Tujuan organisasi akan mempengaruhi pengembangan SDM, karena organisasi yang berfokus pada aspek ilmiah akan berbeda dalam pengembangannya dibandingkan dengan yang berfokus pada aspek teknis. (d) Penggunaan teknologi, Jenis teknologi yang digunakan juga akan berdampak pada pengembangan SDM di dalam organisasi.

Kedua Faktor Eksternal, Organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat organisasi beroperasi. Oleh karena itu, untuk mencapai visi dan misinya, organisasi perlu memperhatikan faktor serta kondisi lingkungan eksternal. Beberapa faktor eksternal yang penting meliputi (a) Kebijakan Pemerintah: Semua kebijakan pemerintah merupakan peraturan yang harus dipatuhi oleh organisasi, baik yang berasal dari surat menteri atau peraturan perundang-undangan. Sasaran atau inisiatif pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi mungkin terpengaruh oleh kebijakan ini. (b) Organisasi tidak boleh mengabaikan budaya sosial masyarakat karena merupakan komponen penting. Setiap organisasi yang diciptakan untuk kebaikan masyarakat akan bertemu dengan orang-orang dari latar belakang sosiokultural yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat program yang mempertimbangkan keberagaman sosiokultural. (c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, Perubahan dan kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi adalah faktor eksternal yang penting. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perkembangan ini agar tetap relevan dan mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik (Meithiana & Ansory, 2019; Shaleh & Firman, 2018; Swastha & Handoko, 2002).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam lembaga pendidikan. Bisnis apa pun, termasuk lembaga pendidikan, akan kesulitan mencapai tujuannya tanpa manajemen sumber daya manusia yang efektif (Asrulla et al., 2024; Winarti, 2018). Karena sumber daya manusia merupakan komponen manajemen yang lebih penting dibandingkan komponen lainnya, maka manajemen sumber daya manusia merupakan faktor manajemen yang paling penting. Manajemen sumber daya manusia tentunya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan standar pendidikan karena penanggung jawab pendidikan juga merupakan orang yang memberikan pengajaran yang unggul (Adilah & Suryana, 2021; Maujud, 2018).

Secara umum, kesulitan-kesulitan di masa depan akan berdampak pada negara-negara di seluruh dunia dan tidak hanya dapat diatasi pada tingkat nasional. Akan ada permintaan yang lebih besar terhadap sumber daya manusia dengan keterampilan dan bakat luar biasa dalam berbagai bidang, seperti ilmu pengetahuan, teknologi, stamina fisik dan mental, serta disposisi seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan persahabatan.

Begitu pula dengan Lembaga PAUD, yaitu lembaga pendidikan anak usia dini yang menampung anak usia 0 hingga 6 tahun. Karena usia tersebut merupakan titik awal

pendidikan awal, maka penyelenggaraan pendidikan dasar dan dasar harus diperhatikan. Al-Ghazali (Ihsana El Khuliqo 2015) menegaskan bahwa anak adalah anugerah Tuhan kepada orang tuanya, dengan hati yang murni, naif dan terbuka terhadap apapun instruksi orang dewasa. Bimbingan dan pendidikan yang diterima anak akan menentukan bagaimana mereka belajar dan tumbuh.

Lembaga PAUD menerapkan berbagai metode pembelajaran yang sesuai dengan tahapan usia anak. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dapat dilaksanakan melalui jalur formal, nonformal, atau informal. Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD, yang menjelaskan standar pelaksanaan PAUD secara menyeluruh. Seperti PAUD nonformal meliputi Kelompok Bermain (KB) dan Tempat Penitipan Anak (TPA), sementara PAUD formal mencakup Taman Kanak-Kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), dan program sejenis lainnya. Adapun PAUD informal berlangsung melalui pendidikan keluarga atau lingkungan sekitar, dengan pendidikan dasar sebagai tahap lanjutan setelah PAUD.

Mengingat pentingnya sekolah PAUD sebagai platform pendidikan anak usia dini, lembaga-lembaga ini perlu memperhatikan pelatihan yang mereka berikan dan pengelolaan tenaga guru mereka. Meningkatkan pengetahuan, bakat, dan kemampuan manajerial seseorang dalam mengelola lembaga PAUD sangat penting untuk efisiensi menjalankan perusahaan. Menurut (Mahardika, 2019) mengartikan PAUD sebagai: a) Pendidikan, yang berupaya untuk meningkatkan bakat dan keterampilan anak dengan menawarkan kegiatan belajar, pengarahan, stimulasi, dan pengasuhan. b) PAUD sebagai pilar utama pendidikan anak usia dini sangat menekankan pada perkembangan linguistik dan kognitif, pertumbuhan sosial dan emosional, perkembangan agama dan moral, serta perkembangan fisik motorik. c) Berdasarkan tahapan perkembangan yang dilalui anak, pendidikan anak usia dini disesuaikan dengan pertumbuhan dan individualitas anak.

II. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan penelitian lapangan, yaitu melihat dan mengkarakterisasi peristiwa-peristiwa yang didefinisikan secara lebih tepat dalam kaitannya dengan keadaan saat ini. Oleh karena itu, penelitian kualitatif adalah metodologi yang digunakan. penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan berbagai metodologi penelitian dan mempunyai dasar alami dengan tujuan menjelaskan peristiwa yang terjadi (Sugiyono, 2013). Penelitian kualitatif disebut juga penelitian natural atau penelitian ilmiah adalah jenis penelitian yang mendahulukan penekanan pada proses dan makna yang tidak ukur, atau diuji dengan sebenar – benarnya dengan data yang berbentuk data deskriptif.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur untuk mengajukan

pertanyaan guna mengamati hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa selama peneliti berpegang pada pedoman yang telah ditetapkan sesuai dengan tema penelitian saat melakukan wawancara, namun tidak menutup kemungkinan akan muncul pertanyaan-pertanyaan untuk melakukan pengembangan yang masih memenuhi batasan tema penelitian aslinya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah "manajemen" berasal dari kata kerja dalam bahasa Inggris, yaitu "*to arrange*," "*take care of*," dan "*manage*." Dalam konteks pendidikan, manajemen diartikan sebagai proses mengelola dan mengarahkan sumber daya pendidikan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan definisi ini, manajemen sumber daya manusia melibatkan proses pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap perekrutan, seleksi, dan pengembangan personel serta kompensasinya guna mencapai hasil yang terbaik. *In order to achieve educational goals, human resources play a crucial role. In an educational institution, human resources are in charge of all educational resources* (Itika, 2011). *The development process is a means of creating competent human resources (HR), which are a benefit of the process* (Lado & Wilson, 1994). Pembangunan adalah upaya pemanfaatan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi persyaratan posisi yang dipegang, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga kerja dikembangkan. Untuk mencapai tujuan pendidikan, sumber daya manusia sangatlah penting. Seluruh sumber daya pendidikan berada di bawah pengawasan sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan. Seluruh sumber daya pendidikan berada di bawah pengawasan sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang terbaik dalam bidang pendidikan, setiap lembaga PAUD perlu memusatkan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan sebesar-besarnya di bidang pendidikan, setiap lembaga PAUD harus fokus pada pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan pertanyaan yang diajukan pada saat observasi dan wawancara di lembaga PAUD tentang administrasi sumber daya manusia guru dan pengajaran di sana, ditemukan bahwa:

Pertama, berkaitan dengan perekrutan guru dan anggota staf lainnya. Lembaga PAUD dapat merekrut calon yang memenuhi syarat dengan gelar sarjana atau lulusan pesantren untuk posisi tenaga pengajar dan kependidikan karena masing-masing lembaga PAUD mendasarkan persyaratan perekrutannya pada kualifikasi pelamar. Selain itu, lembaga PAUD mewawancarai calon guru dan pendidik baik secara formal maupun informal.

Kedua, Terpeliharanya sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi menjadi prioritas utama bagi lembaga PAUD. Lembaga PAUD menjaga sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang

disesuaikan dengan kemampuan masing-masing lembaga, serta mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur. Hal ini memungkinkan masalah ditangani secara efektif sesuai kapasitas masing-masing. ketua organisasi PAUD. Cara lain untuk memberikan bimbingan adalah dengan mempelajari kitab dan qiraatul Al-Qur'an serta mengikuti kegiatan seminar. Selain itu, lembaga PAUD mendorong individu yang sedang menyelesaikan studinya dan menyarankan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang belum memiliki gelar sarjana dapat mengikuti perkuliahan, khususnya jika mengambil jurusan PAUD. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia pendidikan saat ini tetap belajar dan berkembang, baik secara formal maupun informal.

Ketiga, mendorong pengelolaan sumber daya manusia organisasi. Pendapat dan gagasan tenaga pendidik dan kependidikan didengarkan guna sekaligus merancang dan melaksanakan gagasan tersebut, yang tentunya demi kemajuan masing-masing lembaga PAUD. Hal ini membuat hubungan antara pemilik lembaga PAUD dengan tenaga pengajar saat ini tetap positif dan meningkatkan rasa percaya diri mereka, yang pada akhirnya membuat mereka termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini tentunya harus diimbangi dengan gaji dan insentif yang diterima karyawan.

Keempat, Lembaga PAUD akan mampu meningkatkan kontribusi produktifnya dalam pengajaran dengan cara bertanggung jawab secara strategis, yang mencakup pengembangan rencana untuk memajukan lembaga PAUD dan mengatur perilaku jujur dalam interaksi sehari-hari. dan staf kependidikan pada institusi tersebut. Hari ini sejalan dengan standar sosial dan berdampak tidak hanya pada lembaga PAUD tetapi juga masyarakat luas, sehingga membantu meningkatkan dan mempertahankan kesadaran akan lembaga PAUD. etis, seimbang, dan bertanggung jawab secara strategis.

Di era globalisasi yang ditandai dengan adanya transparansi dalam segala aspek kehidupan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta diimbangi dengan nilai-nilai tertentu yang sejalan dengan fitrah dunia modern dan agama. Selain itu, para pengajar di PAUD-Qu Al-Jaami'ah senantiasa terlibat dalam pembelajaran kitab kuning, menginstruksikan qiroatil, dan menghadiri konferensi pendidikan lainnya. Hal ini menumbuhkan tanggung jawab dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas seseorang. Selain membantu guru mengelola emosi saat menghadapi siswa yang aktif, praktik ini juga dapat membantu mencegah perselisihan antara masyarakat dan orang tua.

Adanya aspek kreatif dan produktif yang ditunjukkan dengan kinerja individu dan kelompok atau hasil kerja yang sukses berfungsi sebagai ukuran kualitas sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia memiliki informasi, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan secara logis dapat menunjukkan hasil pekerjaan yang bermanfaat, permasalahan ini akan teratasi. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kebijakan Kementerian Pendidikan Nasional telah menetapkan tiga strategi utama pengembangan pendidikan nasional: 1) Pemerataan akses terhadap pendidikan; 2) Peningkatan standar dan relevansi pendidikan; dan 3) Peningkatan standar penyelenggaraan pendidikan. Rencana tersebut menguraikan tujuan dan fokus pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.

Sebagai khalifah (perwakilan) Tuhan di muka bumi, manusia mempunyai status tertinggi di antara spesies lainnya dan memiliki bakat yang unik. (Q.S. al-Baqarah ayat 30)

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Para malaikat diberitahu oleh Tuhanmu, "Aku akan menunjuk seorang khalifah di bumi." Ingat itu? "Maukah Engkau tempatkan di sana orang yang mendatangkan kerusakan dan pertumpahan darah, sedangkan kami menghormati-Mu dan memuliakan nama-Mu?" mereka berdoa. Beliau bersabda, "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Salah satu aspek ajaran Islam yang memotivasi manusia untuk berupaya memperbaiki kehidupannya sejak awal, dimulai dengan terwujudnya masyarakat terpelajar, adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan yang membekali manusia menjadi individu yang bertanggung jawab merupakan langkah awal dalam mencapai kehidupan yang tenteram, tertib, dan progresif dimana dapat ditegakkan kebaikan moral (Sejati, Adil, dan Baik) sehingga tercipta kesetaraan dalam menikmati kesejahteraan jasmani dan rohani. makhluk sosial yang mempunyai rasa kesatuan dan makhluk individual. Pertumbuhan dan perkembangan seseorang sebagai khalifah tentu bergantung pada tingkat kematangan individunya; Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan utama ini. Oleh karena itu, untuk melakukan hal ini diperlukan suatu rencana. Karena strategi merupakan suatu keputusan dasar yang dibuat dengan keyakinan bahwa itu merupakan pilihan terbaik dalam rangka mencapai tujuan.

IV. KESIMPULAN

Lembaga PAUD yang ada di Cikampek yaitu PAUDQU Al – Jaami'ah dalam penerapan pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga kualitas pendidik dilaksanakan dengan melibatkan seluruh anggota sekolah dengan cara perekrutan yang ketat, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan, hingga memastikan perlakuan baik yang diberikan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu lembaga PAUDQU Al – Jaami'ah melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti seminar juga melakukan pembelajaran kitab dan qiraatul qu'an untuk tenaga pendidik dan kependidikan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- (Ashadi, 2016; Mishra, 2007; Nuraeni, 2019; "PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM NURUL HASANAH KOTA TANGERANG," 2021)Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 87–94.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Arikunto, S. (1993). *Manajemen Pengajaran: secara manusiawi*.
- Ashadi, F. (2016). Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan AAshadi, F. (2016). Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pembelajaran Fisika*, Vol 4, 717–728. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPF/article/view/3718nak> . *Jurnal Pembelajaran Fisika*, Vol 4, 717–728.
- Asrulla, A., Indriyani, T., & Jeka, F. (2024). Tantangan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di era Society 5.0. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 161–178.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Itika, J. S. (2011). *Fundamentals of human resource management*. African Studies Centre.
- Khoirunnisa, S. L. (2016). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta. *Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human resource systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective. *Academy of Management Review*, 19(4), 699–727.
- Mahardika, M. (2019). *Pengembangan Kreativitas Anak Usia Dini di PAUD Kencana Sari 2 Cikidang Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas*. IAIN Purwokerto.
- Marmoah, S. (2016). *Administrasi dan supervisi pendidikan teori dan praktek*. Deepublish.
- Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan islam (studi kasus pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 31–51.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia pustaka.
- Mishra, O. S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proyek. *Diterbitkan Di PM World Today-Juli, IX*, 7–9.
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, 3(36), 1.
- Oktadus, H. Y. (2022). Implikasi Pelatihan Musik bagi Tujuan Pendidikan. *EKSPRESI: Indonesian Art Journal*, 11(2).

Amini, Azizah, Sagita, Rahmah, Peraman

- PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM NURUL HASANAH KOTA TANGERANG. (2021). *Indy Alisa Pratiwi*, 75(17), 399–405.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sopi, A. (2020). *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha Di SMAN 1 Batusangkar*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25.
- Swastha, B., & Handoko, T. H. (2002). *Manajemen pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty*.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.
- Zahrudin, M., Ismail, S., Ruswandi, U., & Arifin, B. S. (2021). Implementasi budaya religius dalam upaya meningkatkan kecerdasan spiritual peserta didik. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 98–109.