

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN MAN 3 SUKABUMI

Hasbiyallah^{1*}, Julia Inayah², Khofifah Aulia Mustofa³, Labib Muzdad Hudan⁴, Leni
Aulia⁵, Muhammad Deyyan Gunawan⁶

^{1,2,3,4,5,6}UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
hasbiyallah@uinsgd.ac.id

ABSTRAK

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan tindakan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, bertujuan untuk mengintegrasikan pengadaan, pengembangan, perbaikan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja bagi peserta didik dan tenaga pendidik dalam bidang Pendidikan. Tujuan dari tindakan-tindakan tersebut adalah untuk mencapai keselarasan dan efisiensi dalam organisasi atau lembaga. Sektor ini menghadapi tantangan kualitas sumber daya manusia yang rendah, yang dipengaruhi oleh keterbatasan dana Pendidikan Madrasah Aliyah sebagai lembaga pendidikan formal yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan pendekatan gabungan antara pengetahuan agama dan pengetahuan umum. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MAN 3 Sukabumi terbukti sangat baik dan terstruktur.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Lembaga, Organisasi.

Abstract: Human resource management is a stage of action that includes planning, organizing, actuating, and supervising, aiming to integrate procurement, development, repair, integration, maintenance, and termination of employment for students and educators in the education sector. The purpose of these actions is to achieve harmony and efficiency within the organization or institution. This sector faces the challenge of low quality human resources, which is influenced by limited funds for Madrasah Aliyah Education as a formal educational institution that is important in developing human resources with a combined approach between religious knowledge and general knowledge. This research was conducted to investigate human resource management in the Madrasah Aliyah. The research method used is field research with a qualitative approach and case studies. The results showed that human resource management at MAN 3 Sukabumi proved to be very good and structured.

Keywords: Management, Human Resources, Institutions, Organizations.

Article History:

Received: 09-11-2021

Revised : 10-12-2021

Accepted: 16-01-2022

Online : 20-01-2022

A. LATAR BELAKANG

Peran pendidikan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia di Indonesia sangat signifikan. Pelaksana pendidikan di negara ini dilarang mengikuti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang tersebut bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, membentuk karakter, dan meningkatkan peradaban bangsa dalam rangka memberikan pendidikan yang mencerahkan kehidupan masyarakat. Mustari & Rahman sebagaimana dikutip (Mayasari, 2021) mengemukakan bahwa fokus utama pendidikan adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang memiliki iman,

moralitas, kesehatan, pengetahuan, keterampilan, kreativitas, kemandirian, dan bertanggung jawab sebagai warga negara.

Untuk memenuhi permintaan masyarakat, lembaga pendidikan harus terus meningkatkan mutu mereka (Mayasari, 2022). Di zaman globalisasi ini, di mana batas antarnegara semakin kabur, masyarakat cenderung memilih lembaga pendidikan yang berkualitas di luar negeri daripada yang kurang berkualitas di dalam negeri. Oleh karena itu, Yaqin dalam (Hasbi, 2021) mengemukakan bahwa setiap lembaga pendidikan perlu terus meningkatkan standar kualitas dirinya agar tetap dipercaya dan menjadi pilihan utama masyarakat.

Peranan sumber daya manusia juga memiliki dampak signifikan terhadap kualitas sebuah lembaga (Nadeak, 2020). Menurut hasil penelitian Widarsono dalam (Shavab, 2021) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam kesuksesan perusahaan dalam menghadapi pasar dan persaingan global. Dengan demikian, Antariksa dalam (Hasbiyallah, 2022) bahwa manajemen sumber daya manusia diterapkan di berbagai organisasi dan lembaga, termasuk dalam konteks pendidikan. Dalam bidang pendidikan, menurut (Juhji, 2020) bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada individu yang bekerja di suatu organisasi, baik itu lembaga pendidikan maupun perusahaan. Mereka memiliki peran sebagai aset yang memerlukan perlindungan dan pengembangan kemampuan (Juwita, 2022). Sunyoto dalam (Nurdiana, 2022) mengungkapkan SDM mencakup potensi fisik dan non fisik yang melekat pada setiap individu. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Mafruhah, 2022) bahwa sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai perancangan sistem formal dalam suatu organisasi atau lembaga yang bertujuan memanfaatkan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah SDM sering digunakan untuk merujuk kepada pekerja, pegawai, atau karyawan yang melakukan pekerjaan. Namun, dalam konteks pekerjaan di bidang pendidikan, terdapat dua kelompok manusia yang terlibat, yaitu peserta didik dan pendidik serta tenaga kependidikan (Sulaeman, 2022). Pendidik yaitu tenaga kependidikan yang memiliki syarat sah sebagai guru, dosen, konselor, dan nama yang dikenal dengan bidang keahliannya. Sementara itu, tenaga kependidikan bertugas untuk melakukan pekerjaannya baik itu di bidang administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan (Rahman, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yaitu proses sangat penting untuk organisasi manajemen yang bertujuan mengoptimalkan potensi dan menentukan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapainya tujuan di waktu yang akan datang (Suntiah, 2020). Proses pelatihan SDM melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan tenaga kerja, pengembangan program, pengadaan, dan perekrutan karyawan, pelatihan serta pengembangan program, serta pengelolaan kinerja dan jalur karir (Natsir, 2018). Dengan perencanaan SDM untuk mencapai suatu keberhasilan, organisasi itu bisa memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rojak, 2021).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan sebuah proses sistematis untuk mencapai perubahan yang diharapkan dalam tingkah laku sebagai karyawan (Darmawan,

2021). Proses ini melibatkan beberapa aspek, termasuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan pemilihan, serta evaluasi.

Dengan melibatkan langkah-langkah tersebut, manajemen sumber daya manusia bertujuan mencapai perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan dan memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dan berkualitas (Hanafiah, 2022). Perencanaan SDM merupakan proses penting dalam organisasi manajemen yang bertujuan mengoptimalkan potensi dan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan di masa depan (Hasbiyallah, 2018). Perencanaan SDM melibatkan keterlibatan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan program pengadaan dan perekrutan karyawan, program pelatihan dan pengembangan, serta rencana suksesi untuk memastikan kelangsungan organisasi di masa mendatang (Hasbiyallah, 2019).

Perencanaan SDM merupakan proses penting dalam organisasi manajemen yang bertujuan mengoptimalkan potensi dan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan di masa depan (Tanjung, 2020). Perencanaan SDM melibatkan keterlibatan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan program pengadaan dan perekrutan karyawan, program pelatihan dan pengembangan, serta rencana suksesi untuk memastikan kelangsungan organisasi di masa mendatang (Hadiansah, 2021).

Perencanaan SDM merupakan proses penting dalam organisasi manajemen yang bertujuan mengoptimalkan potensi dan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan di masa depan (Na'im, 2021). Perencanaan SDM melibatkan keterlibatan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan program pengadaan dan perekrutan karyawan, program pelatihan dan pengembangan, serta rencana suksesi untuk memastikan kelangsungan organisasi di masa mendatang (Janah, 2022).

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dalam konteks sumber daya manusia melibatkan proyeksi masa depan untuk menentukan kebijakan, prioritas, biaya, dan kegiatan berdasarkan situasi saat ini. Proses perencanaan sumber daya manusia menghadapi tantangan besar dalam mengembangkan aturan yang sudah di putuskan akan diterapkan (Tanjung, 2021). Bagian dari perencanaan sumber daya manusia mencakup informasi tentang posisi dan spesifikasi pekerjaan. Rencana ini bisa dilakukan dalam waktu yang singkat atau panjang (Ramadhan, 2021).

Perencanaan waktu singkat biasanya dilakukan untuk mengisi posisi kritis dalam satu tahun ke depan guna menghindari hambatan dalam pelayanan publik di wilayah tertentu. Perencanaan jangka menengah bertujuan untuk mempertahankan posisi dalam dua sampai lima tahun, dengan fokus pada keseimbangan antara kebutuhan internal dan ketersediaan berdasarkan analisis beban kerja. Sementara itu, perencanaan jangka panjang dilakukan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berpotensi menghadapi tantangan masa depan (Akhyar, 2021).

Proses perencanaan selalu mengimplikasikan dalam di tetapkannya sebuah tujuan, dengan adanya perhitungan waktu, mengevaluasi berbagai alternatif tindakan, memilih pilihan terbaik, dan mengimplementasikan rencana yang dipilih (Sanusi, 2022). Adapun menurut (Tanjung, 2022) bahwa tujuan dari perencanaan adalah untuk mengatur

penggunaan sumber daya dengan tepat guna mencapai hasil yang diharapkan bagi organisasi atau lembaga di masa yang akan datang.

Maka dari itu, setiap rencana selalu mengandung arti bahwa pelaksanaan rencana tersebut akan mendorong promosi tujuan. Dalam berbagai kegiatan administrasi, perencanaan memiliki peran yang sangat penting karena melalui perencanaan, Kepala Perencanaan di madrasah dapat menyusun program tahunan yang mencakup program pengajaran, kesiswaan, personalia, keuangan, dan fasilitas yang dibutuhkan (Azizah, 2021). Terutama, perencanaan ini merupakan bagian integral dari rencana tahunan sekolah yang mencakup program dua semester untuk mencapai tujuan pendidikan dengan baik. Perencanaan menjadi kebutuhan yang krusial dalam setiap kegiatan, organisasi, maupun lembaga, baik itu untuk individu maupun kelompok (Hasbiyallah, 2016).

2. Rekrutmen dan Seleksi

Dengan adanya melakukan pemaparan *job* untuk jabatan untuk memahami keperluan yang telah dirancang, langkah berikutnya untuk manfaat manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen melibatkan serangkaian metode atau cara, seperti pemasaran lowongan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan dan sesuai harapan lembaga (Suhendi, 2021).

Rekrutmen ini bisa berupaya untuk mencari dan menarik calon sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan potensi yang baik. Hal ini memungkinkan pemilihan individu yang pas dengan kriteria untuk memenuhi keinginan dan dibutuhkannya untuk pekerjaan yang ada (Silaen, 2021). Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mencari calon pelamar pegawai yang berpotensi dan memilih mereka untuk ditempatkan pada job kerja yang sesuai dengan potensi mereka, sehingga sejalan dengan tuntutan lingkungan kerja (Nurzanah, 2019).

Rekrutmen dilakukan ketika terdapat lowongan pekerjaan, dan ada beberapa alasan di balik hal ini, antara lain: (1) lembaga baru didirikan, (2) pekerjaan mengalami ekspansi, (3) lembaga mengalami pertumbuhan, (4) beban kerja meningkat, (5) adanya mutasi pegawai, (6) pensiunnya pegawai, dan (7) meninggalnya pegawai (MF AK, 2021). Dalam konteks pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia menjadi tantangan utama dalam membunuh guru (Jailani, 2019). Beberapa alasan yang mendasari perlunya rekrutmen guru di sekolah adalah sebagai berikut: 1) Memperluas sekolah, sangat bagus dalam hal daya tampung siswa maupun program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan, 2) Kepergian guru akibat ketidakpuasan dengan kondisi kerja, gaji yang tidak sesuai, dan beberapa faktor lainnya, yang terjadinya kekurangan guru. 3) Adanya perpindahan antar guru ke sekolah lain atau ditempatkan di job yang lain, serta 4) Penyediaan atau sikap sekolah baru, yang membutuhkan guru dengan syarat untuk melaksanakan proses layanan pendidikan.

Bimbingan karir memiliki tujuan untuk memperkenalkan peran dan tugas guru kepada mahasiswa calon guru di perguruan tinggi dan lembaga pendidikan. Kegiatan ini menjadi sangat penting, terutama di daerah-daerah dengan latar belakang sosial, ekonomi, dan suku yang beragam. Tujuan bimbingan karir adalah untuk mengevaluasi kesiapan para mahasiswa calon guru agar mereka siap menghadapi tantangan menjadi guru di lingkungan tersebut (Sulhan, 2018).

Pengadaan karyawan merupakan permasalahan penting, sulit, dan kompleks. Dalam mencari dan menempatkan karyawan yang kompeten, sesuai, dan efektif, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek seperti kepribadian, kualifikasi, latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin mereka. Karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan, berperan sebagai perencana dan pelaksana aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Proses pengadaan karyawan memiliki dampak langsung pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Hasbiyallah, 2021).

Seleksi pegawai merupakan tahap penting di mana organisasi menentukan siapa yang akan diterima dan siapa yang tidak dalam struktur organisasi. Proses seleksi harus mengikuti standar umum, dan berbagai penelitian telah membuktikan tingkat keefektifannya. Oleh karena itu, proses seleksi pegawai menjadi bagian yang sangat krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi tuntutan dan kebutuhannya (Mahmud, 2019).

Proses seleksi dimulai setelah sekelompok calon berhasil diperoleh melalui berbagai kegiatan. Proses ini melibatkan langkah-langkah spesifik untuk menilai dan memutuskan calon pegawai mana yang akan diterima dan calon mana yang akan ditolak. Langkah-langkah ini dimulai dari penerimaan lamaran hingga keputusan akhir terhadap calon pegawai. Setiap langkah dalam proses seleksi tersebut berfungsi untuk memastikan calon pegawai yang terpilih sesuai dengan posisi yang dibutuhkan (Febrianty, 2020).

Penting untuk diingat bahwa proses pemilihan sesuai dengan kriteria bukan tindakan yang berdiri sendiri. Berbagai masukan dan pertimbangan harus dipertimbangkan, seperti masukan dari karyawan yang mengetahui pekerjaan tersebut secara langsung, serta sesuai dengan kinerja kerja yang sudah di rencanakan sesuai pencapaian. Perencanaan sumber daya manusia juga harus diseimbangkan, dengan adanya perencanaan tersebut terdapat gambaran tentang lapangan kerja apa yang akan dibuka dan beberapa syarat harus terpehuni oleh para calon pekerja yang diharapkan akan ditempatkan posisi itu (Labetubun, 2021).

Selain itu, dengan ditentukannya jenis dan syarat untuk memilih kriteria, terdapat empat macam tantangan yang harus diperhatikan dan dihadapi oleh para petugas seleksi, yaitu: penawaran tenaga kerja, tantangan etis, tantangan organisasional, dan kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.

Evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai istilah seperti pengawasan, pemantauan, koreksi, dan pengawasan. Istilah ini digunakan sebagai alat pengawasan. Evaluasi sering dikaitkan dengan penghakiman, yaitu proses yang menentukan nilai, kualitas, atau status dari suatu objek, orang, atau menggunakan alat pengukuran untuk mengevaluasi sampai mana tujuan program ini bisa tercapai. Evaluasi melibatkan pengamatan berdasarkan kriteria yang disetujui dan bisa bertanggung jawab atas job nya.

3. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Evaluasi yaitu suatu proses yang memberikan informasi sebagai dasar untuk menentukan tujuan, desain, implementasi, dan keterkaitan suatu program. Tujuan dari evaluasi adalah untuk memprtimbangan dalam pengambilan yang diputuskan, tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap kejadian yang terkait. Evaluasi program dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dengan tujuan mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi yang dapat digunakan

sebagai dasar untuk membuat keputusan, merumuskan kebijakan, dan menyusun program selanjutnya (VF Musyadad, 2022).

Menurut Wirawan dalam (Bairizki, 2021) bahwa kemampuan yaitu merupakan hasil dari kewajiban atau indikator-indikator dalam pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu. Evaluasi memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi yang pasti dan objektif dengan adanya sebuah program. Hal ini dalam konteks manajemen, untuk mengevaluasi hasil ini memiliki beberapa tujuan, di antaranya: memastikan para pekerja, sarana, dan prasarana organisasi secara efisien dan ekonomis; fakta tentang kesulitan, hambatan, dan penyimpangan program yang terkait dengan aspek tertentu, seperti dengan adanya rencana pertahun atau rencana yang telah disusun sesuai dengan perhitungan waktu.

Selain itu, evaluasi ini digunakan sebagai menilai para pekerja. Menurut Westerman dalam (Siregar, 2021) bahwa penilaian adalah pendokumentasian formal tentang interaksi normal antara manajer dan staf mereka, yang menjadi input utama dalam pengembangan teknologi informasi personalia. Meskipun prosedur penilaian hanya mengukur pelaksanaan kerja berdasarkan peran yang ada dan menentukan langkah-langkah untuk meningkatkannya, tetapi juga menilai kontribusi individu terhadap kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Meskipun penilaian memiliki aspek retrospektif, tujuannya sebenarnya adalah untuk meningkatkan pelaksanaan kerja individu dan organisasi dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan. Oleh karena itu, penghakiman harus menjadi proses terpadu di mana pihak yang dinilai dan penilai sama-sama memberikan dan menerima umpan balik. Selama perubahan yang memerlukan kualitas pribadi yang kreatif, penting untuk menyadari nilai dari proses penilaian yang berkelanjutan sebagai dorongan konstan dari pihak manajer. Untuk mencapai keberhasilan, proses penghakiman harus dilakukan dengan pendekatan yang positif dan bernilai untuk meningkatkan pelaksanaan kerja dan perkembangan karier individu. Pendekatan ini harus menjadi bagian integral dari pendekatan setiap manajer dalam memenuhi kebutuhan orang lain.

Perlu dilakukan perbaikan dalam kualitas pendidikan di Indonesia, termasuk di Madrasah Aliyah, seperti cerminan dari hasil evaluasi ujian akhir yang masih di bawah standar dibandingkan dengan negara lain. Salah satu faktor penyebabnya adalah kekurangan sumber daya manusia yang mencukupi untuk mencapai standar pendidikan yang berkualitas (Sholihah, 2018).

Peran Madrasah Aliyah sangat penting dalam memperkaya sumber daya manusia melalui integrasi pengetahuan agama dan pengetahuan umum. Meskipun Madrasah Aliyah memiliki kelebihan yang berbeda dari sekolah umum, masih ada tantangan dalam mengoptimalkan visi misi dan memperkuat sumber daya manusia di madrasah. Di era kemajuan ekonomi dan teknologi saat ini, setiap individu dalam masyarakat menghadapi tuntutan untuk bersaing dalam dunia kerja (Maulana, 2020).

SDM di MAN 3 Sukabumi berperan secara tidak langsung dalam mempersiapkan diri dan siswa agar siap bersaing secara global melalui peningkatan kompetensi diri, pemberian pengetahuan, keterampilan, dan penguatan moral kepada siswa. MAN 3 ini juga dijadikan model bagi institusi lain di Kabupaten Sukabumi dalam persiapan sumber daya manusia untuk dunia kerja. Namun, dalam mencapai hasil yang kuat untuk bersaing, diperlukan persiapan dan perbaikan internal yang intensif di lingkungan sekolah itu sendiri.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan penerapan manajemen sumber daya manusia di MAN 3 Sukabumi. Atas dasar permasalahan ini maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berada di salah satu Sekolah Menengah Atas dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan MAN 3 Sukabumi”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan MAN 3 Sukabumi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Arifudin, 2020) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Salah satu jenis penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (*Case Study*). Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Metode studi kasus memungkinkan peneliti untuk tetap holistik dan signifikan (Rahayu, 2020).

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2018) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Ulfah, 2022) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pemilihan pendekatan sangat sesuai dengan tujuan penelitian, dengan mendapatkan hasil data mendalam tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan MAN 3 Sukabumi. Fokus penelitian ini adalah mengetahui proses perencanaan, seleksi, evaluasi manajemen SDM di lembaga tersebut. Data yang digunakan untuk meneliti yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer ini dilakukan dengan teknis wawancara dan analisis langsung di lapangan (Ulfah, 2021).

Nawawi sebagaimana dikutip (Arifudin, 2019) mengemukakan bahwa “data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain data dalam studi ini dikumpulkan dari berbagai sumber”. Sebagai sebuah studi kasus maka data yang dikumpulkan berasal dari berbagai sumber dan hasil penelitian ini hanya berlaku pada kasus yang diselidiki. Lebih lanjut Arikunto sebagaimana dikutip (Ulfah, 2020) mengemukakan bahwa “metode studi kasus sebagai salah satu jenis pendekatan deskriptif, adalah penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu organisme (individu), lembaga atau gejala tertentu dengan daerah atau subjek yang sempit”.

Studi kasus adalah strategi penelitian yang berfokus pada pemahaman dinamika hadir dalam pengaturan tunggal (Hanafiah, 2021). Selain itu, menurut Yin sebagaimana dikutip (Arifudin, 2022) bahwa studi kasus dapat menggunakan desain, yaitu beberapa tingkat analisis dalam satu studi tunggal. Sebagai contoh, studi Warwick tentang daya saing dan perubahan strategis dalam perusahaan-perusahaan besar Inggris dilakukan pada dua tingkat analisis: industri dan perusahaan.

Studi kasus biasanya menggabungkan metode pengumpulan data seperti arsip, wawancara, kuesioner, dan observasi. Bukti-buktinya mungkin kualitatif (contohnya, kata-kata), kuantitatif (contohnya, angka), atau keduanya. Sebagai contoh, Sutton dan Callahan sebagaimana dikutip (Ulfah, 2019) bahwa mengandalkan secara eksklusif pada data kualitatif dalam studi mereka kebangkrutan di Silicon Valley, Mintzberg dan McHugh tahun 1985 menggunakan data kualitatif yang dilengkapi dengan jumlah frekuensi dalam pekerjaan mereka di Dewan Film Nasional Canada, dan Eisenhardt dan Bourgeois tahun 1988 menggabungkan data kuantitatif dari kuesioner dengan bukti kualitatif dari wawancara dan observasi.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Arifudin, 2021). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Nasser, 2021). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan MAN 3 Sukabumi.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Apiyani, 2022).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Supriani, 2020). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Fitria, 2020) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan MAN 3 Sukabumi.

Data yang terkumpul akan diproses melalui beberapa tahap pengolahan. Tahap awal adalah editing, di mana bahan dan data yang terkumpul akan dipilih berdasarkan relevansinya dengan tujuan penelitian. Selanjutnya dilakukan tahap *coding* dan *classifying* untuk memberikan kode dan mengelompokkan data berdasarkan tujuan penelitian. Setelah itu, data akan dianalisis secara induktif, dimulai dari informasi umum ke informasi yang lebih khusus, dengan menggunakan metode analitis deskriptif dan ekstensifikasi (Supriani, 2022).

Menurut Muhadjir dalam (Hoerudin, 2018) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan merupakan sebuah proses yang mampu membimbing individu menuju arah yang lebih baik. Jika pendidikan berhasil menciptakan sumber daya manusia yang unggul dalam aspek spiritual, kecerdasan, dan keterampilan, maka pendidikan akan memberikan nilai yang hakiki (Hasbiyallah, 2015). Sebagai konsekuensi dari pandangan bahwa manusia adalah aset terpenting dalam sistem pendidikan, investasi pada pengembangan potensi manusia menjadi prioritas utama bagi lembaga pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui alokasi dana untuk pelatihan dan pengembangan. Hal ini memastikan bahwa mereka mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik.

Di lembaga pendidikan MAN 3 Sukabumi, Kepala Sekolah berfokus pada persiapan sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan memiliki kemampuan bekerja secara tim. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan standar pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikumpulkan, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat empat langkah penting yang harus dilakukan oleh sekolah guna menghasilkan tenaga profesional, baik bagi guru maupun karyawan di bagian administrasi. Langkah-langkah tersebut meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan evaluasi guna memastikan kesesuaian dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lembaga pendidikan tersebut.

1) Perencanaan SDM di Man 3 Sukabumi

perencanaan sumber daya manusia di MAN 3 Sukabumi merupakan elemen kunci dalam struktur Lembaga. Untuk mencapai hasil yang signifikan, lembaga tersebut perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi mereka untuk melakukan perencanaan yang efektif dan mempertimbangkan situasi internal dan eksternal yang ada. Proses perencanaan ini melibatkan analisis dan pemahaman terhadap kebutuhan sumber daya manusia, sehingga langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan dapat ditetapkan. Dalam konteks MAN 3 Sukabumi, peningkatan kualitas guru dan staf dilakukan melalui rapat perencanaan.

Sebagai kepala sekolah, manajer harus memiliki strategi yang tepat untuk melibatkan tenaga kependidikan melalui kerjasama dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan profesionalisme. Selain itu, melibatkan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan yang mendukung program sekolah juga menjadi perhatian dalam fungsi perencanaan. Rencana strategi (renstra) menjadi titik awal bagi perkembangan ke depan, termasuk perencanaan sumber daya manusia yang diperlukan dan yang tersedia.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses terstruktur yang bertujuan untuk memaksimalkan peran penting sumber daya manusia sebagai aset lembaga utama. Tujuan utama perencanaan ini adalah memastikan ketersediaan jumlah dan kualitas tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan SDM yang baik akan memperhatikan keterampilan, kemampuan, kualifikasi, dan jumlah tenaga pendidik yang mencukupi. Di MAN 3 Sukabumi, kepala sekolah menyusun konsep program perencanaan melalui rencana kerja sekolah (RKM) yang mencakup berbagai aspek perkembangan lembaga.

Proses pengelolaan SDM melibatkan dua tahap, yaitu analisis kondisi SDM saat ini dan proyeksi kebutuhan SDM di masa depan. Dengan demikian, SDM program yang sesuai dengan kebutuhan dapat dirumuskan. Perencanaan tenaga kerja memberikan manfaat yang positif bagi lembaga. Di MAN 3 Sukabumi, kepala sekolah dan para guru melakukan rapat pada awal tahun ajaran guna membahas program-program dan menyusun RKM sebagai panduan dalam menghadapi perubahan dalam jangka waktu empat tahun ke depan.

Dalam proses penyusunan perencanaan, diperlukan pemikiran yang melibatkan imajinasi, kemampuan berpikir abstrak, dan kecerdasan intelektual. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan seperti MAN 3 Sukabumi melibatkan pengorganisasian seluruh tenaga kerja untuk bekerja secara tim guna mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sangat penting dalam melibatkan guru-guru dalam proses penyusunan program yang akan diimplementasikan untuk mencapai perencanaan yang optimal.

Dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah dan guru memiliki peran yang signifikan dalam menyusun perencanaan dengan memberikan pandangan yang jelas tentang program-program yang akan dilaksanakan. Setiap kali terjadi perubahan dalam perencanaan, kepala sekolah selalu mengumpulkan guru-guru untuk membahas program yang akan dijalankan.

Dengan adanya perencanaan yang baik, kepemimpinan dapat memilih tindakan terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perencanaan perencanaan ini, diperlukan pemikiran yang melibatkan imajinasi, kemampuan berpikir abstrak, dan kecerdasan intelektual. Dalam konteks SDM, perencanaan berarti mempersiapkan seluruh tenaga kerja yang ada untuk bekerja secara tim di lembaga pendidikan, dengan tujuan mencapai target dan meningkatkan kualitas pendidikan di MAN 3 Sukabumi.

2) Rekrutmen dan Seleksi SDM dalam Administrasi Pendidikan di MAN 3 Sukabumi

Rekrutmen merupakan proses penting dalam mencari, menarik, dan menemukan calon pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Sementara itu, seleksi adalah proses di mana organisasi memutuskan siapa yang akan diterima atau tidak diterima sebagai bagian dari organisasi tersebut. Dalam konteks MAN 3 Sukabumi, penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menentukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga tersebut.

Dalam pengadaan tenaga kerja di MAN 3 Sukabumi, baik itu guru maupun karyawan, calon guru mengajukan surat lamaran yang kemudian diproses dan diuji untuk menilai kelayakan mereka. Selain surat lamaran, pengadaan guru juga melibatkan rekomendasi dari komite sekolah. Komite madrasah juga memberikan rekomendasi terkait calon guru atau tenaga administrasi yang akan bekerja di madrasah tersebut. Proses ini melibatkan pencarian posisi yang kosong dan seleksi guru yang sesuai dengan bidang yang tersedia, dengan mempertimbangkan profesionalisme mereka. Kemampuan membaca Al-Qur'an menjadi aspek yang sangat penting dalam seleksi ini.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diartikan bahwa proses rekrutmen dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan lembaga. Sebelum membuka lowongan, lembaga harus memperhatikan dua hal secara khusus. Pertama, melakukan analisis kebutuhan tenaga atau guru yang saat ini kosong, untuk memastikan keseimbangan tenaga kerja dengan tugas yang harus dilakukan. Kedua, melakukan analisis terhadap potensi tenaga internal

madrasah yang dapat mengisi posisi kosong tersebut. Jika ada tenaga yang memenuhi kualifikasi, lembaga tidak akan membuka lowongan untuk pelamar eksternal. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa lembaga dapat menetapkan persyaratan yang profesional bagi para pelamar, termasuk persyaratan pendidikan, kepribadian, dan administrasi.

Persyaratan pendidikan untuk tenaga administrasi minimal harus memiliki ijazah SMA/MAK, sedangkan untuk tenaga pendidik minimal harus memiliki ijazah S1. Persyaratan kepribadian meliputi kewarganegaraan Indonesia, agama Islam, penerapan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari, serta kemampuan membaca dan menulis Al-Qur'an. Selain itu, ada batasan usia maksimal yaitu 35 tahun untuk guru dan 30 tahun untuk karyawan. Kewajiban kewajiban pada dasarnya mengikuti standar umum yang berlaku di lembaga pendidikan lainnya.

3) Evaluasi Sumber Daya Manusia di MAN 3 Sukabumi

Evaluasi memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen, karena digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pelatihan, transfer, pemutusan hubungan kerja, dan kondisi kerja lainnya. Tujuan utama dari evaluasi adalah memberikan penilaian yang objektif terhadap perilaku dan hasil kerja, serta mengevaluasi kompetensi dan kelayakan seseorang. Hasil evaluasi kinerja secara teoritis dapat menentukan tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di MAN 3 Sukabumi, evaluasi dilakukan secara konsisten untuk menilai efektivitas kinerja aparatur, termasuk pendidik (guru) dan staf (tenaga pendidikan dan lainnya). Evaluasi juga digunakan sebagai umpan balik untuk mengidentifikasi perbaikan area dan melacak kemajuan yang telah dicapai, sehingga dapat merumuskan strategi untuk peningkatan di masa depan.

Berdasarkan observasi dan wawancara, terlihat bahwa kepala sekolah secara rutin melakukan evaluasi terhadap semua program yang dilaksanakan, termasuk melibatkan pertemuan bulanan antara kepala sekolah dan seluruh guru. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa program-program tersebut berjalan sesuai dengan rencana, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada, serta memberikan arahan dan saran untuk perbaikan di masa mendatang. Evaluasi ini juga membantu kepala sekolah dan guru dalam melacak kemajuan yang telah dicapai dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan sumber daya manusia di MAN 3 Sukabumi sangat terorganisir dan terarah. Melalui penyusunan Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Kerja Madrasah (RKM), pihak sekolah telah mengimplementasikan proses perencanaan yang matang. Dokumen-dokumen tersebut menjadi acuan utama dalam merencanakan program kerja dan tujuan yang ingin dicapai oleh seluruh sumber daya manusia di MAN 3 Sukabumi. Karena itu, manajemen pendidikan di sekolah ini dapat berjalan secara terkoordinasi dan sesuai dengan misi yang telah ditetapkan, 2) Rekrutmen sumber daya manusia di MAN 3 Sukabumi juga dilakukan dengan cermat dan berdasarkan strategi yang terencana. Kepala sekolah berperan penting dalam menentukan kualifikasi yang dibutuhkan untuk calon pelamar, termasuk usia, pendidikan, keahlian dengan deskripsi pekerjaan, keterampilan, dan

keahlian khusus yang diperlukan. Proses seleksi juga dilakukan dengan serius, melibatkan tes tertulis, wawancara, dan evaluasi kualifikasi mengajar. Hal ini menjamin bahwa sumber daya manusia yang direkrut di MAN 3 Sukabumi adalah mereka yang memiliki kompetensi dan potensi untuk berkontribusi secara optimal di lembaga pendidikan tersebut, serta 3) Evaluasi sumber daya manusia di MAN 3 Sukabumi merupakan kegiatan rutin yang dilakukan setiap bulan, terutama dalam seminggu terakhir. Evaluasi ini melibatkan staf pengajar dan kepala madrasah, dan bertujuan untuk menilai keefektifan belajar mengajar di kelas, mengukur prestasi mengajar pendidik, serta memantau kemajuan dan perbaikan yang telah dilakukan dalam proses pembelajaran. Dengan adanya evaluasi ini, sekolah dapat mengidentifikasi area perbaikan dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan tujuan pendidikan.

Dengan adanya perencanaan yang matang, rekrutmen yang cermat, dan evaluasi rutin, lembaga pendidikan ini dapat berfungsi dengan baik dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini memberikan harapan positif bagi perkembangan dan peningkatan mutu pendidikan di MAN 3 Sukabumi ke depannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Pimpinan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik
2. Ketua LPPM UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Akhyar, A. (2021). Impact Of Teacher Welfare On Improving The Quality Of Islamic Religious Education. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 61–72.
- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 161–169.
- Arifudin, O. (2020). Peranan Konseling Dosen Wali Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa Di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 10(2), 237–242.
- Arifudin, O. (2021). Implementasi Balanced Scorecard dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi World Class. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 767–775.
- Arifudin, O. (2022). Implementation Of Internal Quality Assurance System In Order To Improve The Quality Of Polytechnical Research. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(3), 297–306.
- Azizah, U. (2021). Implementasi Tunjangan Sertifikasi Dan Kesejahteraan Guru di SDN Jadi Sepakat. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 31–38.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan" Model, Teknik Dan Impementasi"*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Fitria, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Terhadap Pengambilan Keputusan Calon Mahasiswa Untuk Memilih Jurusan Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(2), 120–127.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220.
- Hanafiah, H. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524–4529.
- Hasbi, I. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hasbiyallah, H. (2015). *Keluarga Sakinah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasbiyallah, H. (2016). Relevansi Materi Hadis Pada Jurusan Pai Dengan Bahan Ajar Quran Hadis Pada Madrasah Tsanawiyah. *Atthulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal*, 1(1), 71–84.
- Hasbiyallah, H. (2018). Building Fiqh Education to De-Radicalization. *Building Fiqh Education to De-Radicalization*, 115, 138–142.
- Hasbiyallah, H. (2019). *Pengelolaan Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasbiyallah, H. (2021). Internalization of Education Character Based on the Five Souls of Modern Islamic Boarding School Al-Ihsan Baleendah. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 4(2), 126–138.
- Hasbiyallah, H. (2022). Emotion Control Education in the New Normal Era Through Riyadlah Dhikr. *Atthulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal*, 7(1), 1–13.
- Hoerudin, C. W. (2018). Kinerja Belanja Daerah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 10(2), 108–115.
- Jailani, A. (2019). Kajian Amsal dan Qasam dalam Al Qur'an. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19(02), 16–26.
- Janah, F. B. (2022). Evaluasi Pembelajaran BTHQ Kibar di Masa Pandemi Covid-19 di SMP Mugadeta Muhammadiyah 3 Depok. *ISLAMIKA*, 4(3), 333–343.
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Juwita, S. (2022). Perbandingan Strategi Pembelajaran Gallery Session dan Ekspositori pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 12(3), 235–250.
- Labetubun, M. A. H. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mafruhah, A. Z. (2022). Analisis Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Terhadap Materi Munakahat Pada Pembelajaran Fikih. *Almarhalah*, 6(2), 165–176.
- Mahmud, M. (2019). Pembinaan Keluarga Mualaf Upaya Membentuk Pribadi Muslim. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 5(2), 125–138.
- Maulana, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020*. Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Mayasari, A. (2021). Pengaruh Media Visual Pada Materi Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 2(2), 173–179.
- Mayasari, A. (2022). Implementasi Model Problem Based Learning (PBL) Dalam Meningkatkan Keaktifan Pembelajaran. *Jurnal Tahsinia*, 3(2), 167–175.

- MF AK. (2021). *Pembelajaran Digital*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Na'im, Z. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nasser, A. A. (2021). Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi. *Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100–109.
- Natsir, N. F. (2018). Mutu pendidikan: kerjasama guru dan orang tua. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 311–327.
- Nurdiana, B. (2022). Faktor Penghambat Kemampuan Siswa Smp Dalam Membaca Al-Quran. *Almarhalah*, 6(2), 211–219.
- Nurzanah, N. (2019). Explanation Of Vocational Muhkam Mutasyabih And The Existence Of Muhkam Wa Mutasyabih. *Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, 16(2), 25–32.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Rahman, N. H. (2021). Pengaruh Media Flashcard Dalam Meningkatkan Daya Ingat Siswa Pada Materi Mufrodad Bahasa Arab. *Jurnal Tahsinia*, 2(2), 99–106.
- Ramadhan, O. M. (2021). Relaksasi Beban Kerja Guru PAI melalui Upaya Bimbingan Akhlak Siswa pada Masa Covid-19. *DAYAH: Journal of Islamic Education*, 4(2), 159–175.
- Rojak, A. (2021). Peran Lptk Dalam Menyiapkan Guru Pai Profesional. *EDURELIGIA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(2), 1–12.
- Sanusi, I. (2022). Inovasi Pembelajaran Science, Technology, Religion, Engineering, Art, and Mathematics Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Perspektif*, 6(2), 89–105.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sholihah. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam.*, 1(1), 58–71.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Suhendi, S. (2021). Pengembangan Bahan Ajar Modul Keteladanan Khulafa Al-Rasyidin Berbasis Moderasi. *Attractive: Innovative Education Journal*, 3(2), 174–184.
- Sulaeman, D. (2022). Implementasi Media Peraga dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 71–77.
- Sulhan, M. (2018). Prophetic bases of islamic moderation of state islamic higher Education (PTKIN). *International Conference on Islamic Education (ICIE 2018)*, 52–57.
- Suntiah, R. (2020). Pembelajaran Tabligh Modal Kemampuan Dakwah Santri. *Jurnal Perspektif*, 4(1), 38–43.
- Supriani, Y. (2020). Upaya Meningkatkan Motivasi Peserta Didik Dalam Pembelajaran. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 1–10.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Tanjung, R. (2020). *Manajemen Mitigasi Bencana*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.

- Ulfah, U. (2019). Peran Konselor Dalam Mengembangkan Potensi Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 1(1), 92–100.
- Ulfah, U. (2020). Implementasi Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dalam Kurikulum 2013. *Jurnal Tahsinia*, 1(2), 138–146.
- Ulfah, U. (2021). Pengaruh Aspek Kognitif, Afektif, Dan Psikomotor Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 1–9.
- Ulfah, U. (2022). Peran Guru Dalam Upaya Pengembangan Bakat Dan Minat Peserta Didik. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(1), 9–16.
- VF Musyadad. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941.