

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DI SDIT AL HIKAM BANYUDONO BOYOLALI

Shokhibul Mighfar¹⁾, Khofifah Az Zahra²⁾, Veronicca Puspitasari³⁾, Muhammad Munadi⁴⁾
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta^{1), 2), 3), 4)}

smighfar636@gmail.com, khofifahazzahra404@gmail.com, veroniccasari@gmail.com,
muh.munadi@staff.uinsaid.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi serta pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi, serta kompensasi dan proteksi tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Hikam Banyudono. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru telah dilakukan dengan berbagai proses. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru. Pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi dapat dilihat melalui produktivitas, kinerja pegawai, budaya dalam berorganisasi, moral dan citra lembaga, dll. Selain itu juga para pegawai juga mendapatkan beberapa kompensasi dan proteksi seperti : tunjangan keluarga, kesehatan, anak, jam sore, dan guru kelas serta adanya DPLK dan uang makan. Namun, itu masih termasuk gaji kotor. Sedangkan gaji bersih akan mengalami pemotongan untuk keterlambatan, koperasi, UPZIZ, DPLK, IKK, dan IKM. Dari dana-dana tersebut akhirnya adalah gaji yang diterima.

Kata kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan, SDIT Al Hikam Banyudono

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION AT SDIT AL HIKAM BANYUDONO BOYOLALI

Abstract

The purpose of this study was to determine the recruitment and selection process as well as training, development and performance assessment, as well as compensation and protection of teaching and education personnel at SDIT Al-Hikam Banyudono. The method used was descriptive qualitative. Data collection techniques used observation, interviews and document studies. The results showed that the teacher recruitment process has been carried out with various processes. This recruitment activity begins with planning teacher needs, announcing teacher vacancies, requirements that must be met by prospective teachers, selection with various tests, and determining teacher acceptance. Training, development and achievement assessment can be seen through productivity, employee performance, organizational culture, morale and image of the institution, etc. In addition, employees also get some compensation and protection such as: family, health, child, evening hours, and class teacher allowances as well as DPLK and meal allowances. However, this is still the gross salary. While the net salary will experience deductions for delays, cooperatives, UPZIZ, DPLK, IKK, and IKM. From these funds, in the end, is the salary received.

Keywords: Management, Human Resources, Education, SDIT Al Hikam Banyudono

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berperan sentral dalam pendidikan. Pendidik menjadi sumber daya manusia dalam pendidikan. Pendidik berperan penting dalam Pendidikan di mana baik buruknya suatu pendidikan dipengaruhi oleh bagaimana seorang pendidik dapat menyampaikan atau mengajarkan ilmu pengetahuan serta nilai-nilai kehidupan yang mampu membawa peserta didik mewujudkan cita-citanya. Terkait dengan pentingnya peran seorang pendidik, maka pendidik diwajibkan harus memiliki berbagai kemampuan, tidak hanya kemampuan yang berupa akademik yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, akan tetapi bagaimana seorang pendidik mempunyai kemampuan untuk memotivasi peserta didik, agar mau belajar yang nantinya akan meningkatkan prestasi serta cita-cita peserta didik. Seorang pendidik juga harus memiliki kemampuan yang baik agar mampu mengelola pembelajaran dengan baik (Fathonah, 2022).

Peran penting Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lembaga pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan sebuah lembaga pendidikan juga perkembangan mutu pendidikan (Bukhori & Rindaningsih, 2025). Manajemen SDM pendidikan mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pemberdayaan tenaga kerja (Warohmah & Hasibuan, 2025). Konsistensi lembaga pendidikan dalam membentuk profesionalisme guru, mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi, serta kontribusi civitas akademika dalam manajemen pendidikan Islam (Sinagula, et. al., 2025). Pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam menciptakan lulusan yang kompetitif dan mampu beradaptasi dengan tuntutan zaman (Anarki, et. Al., 2025). Praktik-praktik MSDM yang efektif, berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan kinerja guru. Namun, tantangan seperti kebutuhan akan

pengembangan profesional yang berkelanjutan dan integrasi teknologi dalam pendidikan tetap ada. (Akbar & Rindaningsih, 2025).

Namun banyak lembaga pendidikan masih menggunakan metode pembelajaran tradisional yang tidak dapat mengakomodasi perkembangan teknologi yang pesat. Padahal pentingnya wawasan pengintegrasian teknologi dalam pendidikan untuk meningkatkan kesiapan dan kualitas SDM di Indonesia (Supangat, et. al., 2025). Umpan balik yang membangun dan evaluasi berkelanjutan dalam proses pengembangan kompetensi SDM pendidikan untuk mencapai hasil yang optimal juga diperlukan (Sugandi, et. Al, 2025).

Pendekatan holistik dalam manajemen SDM pendidikan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan strategis lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan dan peluang era lima titi nol. Dengan memprioritaskan pengembangan dan pemberdayaan SDM, lembaga pendidikan dapat menjadi pusat inovasi dan transformasi dalam masyarakat yang terus berubah (Suherman, et. al., 2024). Melalui perencanaan manajemen SDM pendidikan yang efisien dan berkelanjutan, kita dapat meningkatkan mutu pendidikan, mencapai tujuan pembangunan pendidikan yang lebih baik, dan menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan terdidik untuk masa depan (Muqopie & Zohriah, 2024). Peningkatan keterampilan manajemen dan pengembangan profesionalisme bagi sumber daya manusia (SDM) sekolah menjadi elemen kunci dalam mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan fasilitas. Dengan meningkatkan keterampilan manajemen, kepemimpinan yang efektif dapat membimbing tim sekolah untuk mengelola sumber daya, termasuk fasilitas dengan lebih baik. Pada saat yang sama, pengembangan profesionalisme sumber daya manusia sekolah memungkinkan mereka untuk terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat (Triarsuci, et. al.,

2024). Implementasi pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan yang baik akan menciptakan budaya kerja yang harmonis (Chanifuddin & Rindaningsih, 2025).

Lembaga pendidikan perlu adanya sumber daya manusia yang baik, Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Hal ini dikarenakan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Dalam hal ini, kepala madrasah sebagai pimpinan harus dapat memimpin dengan baik dalam menjalankan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan agar tercapai tujuan dari lembaga pendidikan tersebut. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik akan mampu memaksimalkan potensi dari para pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat. (Muhammad Torik, et. al., 2022:196).

Sumber daya manusia pendidikan Islam harus dituntut secara terus menerus agar mampu mengembangkan diri secara aktif dan mempunyai inisiatif untuk terus berpikir lebih maju. Sumber daya manusia pendidikan Islam disini, harus benar-benar sumber daya manusia pendidikan Islam yang mempunyai komitmen belajar yang tinggi, mempunyai kemauan yang kuat untuk mengawal perubahan ke arah yang lebih baik, harus mempunyai etos kerja yang tinggi dan penuh semangat tanpa henti. untuk belajar, agar potensi yang dimilikinya dapat dikembangkan dan dirasakan oleh dirinya sendiri, khususnya lembaga pendidikan Islam yang sangat membutuhkan semangat juangnya, dalam mengembangkan dan memajukan lembaganya di era globalisasi. (Aldo Redho, 2017:1)

Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia mengambil tempat

yang dominan, meskipun perkembangan teknologi dapat di manfaatkan sebagai salah satu alternatif sumber pengetahuan dalam proses pembelajaran. Hal ini disebabkan adanya peran pendidik dalam proses pembelajaran yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Begitu juga dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, laboran, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi, pengawas dll) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan mampu memenuhi kriteria profesionalitas, baik dalam klasifikasi pendidikan maupun kompetensi pribadi (Wildasari, 2017:100-101).

Maka dari itu penelitian ini akan membahas mengenai proses rekrutmen dan seleksi serta pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi, serta kompensasi dan proteksi tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Hikam Banyudono.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dengan tujuan mendiskripsikan Manajemen SDM Pendidikan di SDIT Al Hikam Banyudono, Boyolali. Objek dilakukannya penelitian bertempat di SDIT Al Hikam Banyudono yang terletak di desa Sorowedan, Banyudono, Boyolali, Jawa Tengah 57373. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2023. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala SDIT Al Hikam Banyudono yang merupakan pihak yang mengelola sistem manajemen SDM Pendidikan di SDIT Al Hikam Banyudono.

Metode penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari.

Studi dokumentasi merupakan salah satu cara di mana peneliti dapat memvisualisasikan perspektif subjek melalui materi tertulis atau dokumen lain yang dihasilkan langsung oleh orang-orang yang terlibat. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengambilan gambar/foto ketika observasi, dan wawancara.

2. Observasi

Penelitian dilakukan dengan menggunakan observasi atau pengamatan SDIT Al Hikam Banyudono baik secara langsung di lokasi maupun secara pengunjungan website untuk mengetahui informasi yang diperlukan.

3. Teknik Wawancara

Penelitian dilakukan dengan wawancara supaya mendapatkan data yang terpercaya. Informan penelitian ini yaitu Kepala SDIT Al Hikam Banyudono. Dengan melakukan wawancara tersebut peneliti mendapatkan informasi mengenai keadaan, kesulitan, maupun hal-hal yang menunjang dalam proses manajemen SDM pendidikan.

Langkah berikutnya setelah pengumpulan data selesai dilakukan yaitu melakukan analisis data terhadap hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait yang telah dikumpulkan.

HASIL & PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi pengamatan dan wawancara didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Rekrutmen dan Seleksi

1) Rekrutmen Pegawai (guru dan tenaga kependidikan)

a) Penentuan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan

Berdasarkan kebutuhan guru dan tenaga pendidikan di

SDIT Al Hikam Banyudono apabila dirasa cukup SDIT Al Hikam Banyudono tidak membuka lowongan pekerjaan. Sedangkan apabila membutuhkan SDM pendidikan maka SDIT Al Hikam Banyudono akan membuka lowongan pekerjaan.

b) Penyebaran Informasi Lowongan

Informasi mengenai lowongan pekerjaan SDIT Al Hikam Banyudono mulai menggunakan sosial media seperti WhatsApp dengan pesan terusan, story WhatsApp. Instagram dengan dimuat di feed Instagram. dan informasi biasa disebar dengan getuk tular.

Dari penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Supriadi (Supriadi, 2018: 68-70) menjelaskan bahwa pengretrutan guru dilakukan dengan analisis kekurangan guru yang dilaporkan oleh pihak sekolah serta melakukan penetapan persyaratan-persyaratan bagi calon pelamar.

2) Seleksi Pegawai (guru dan tenaga kependidikan)

a) Seleksi Berkualitas

Terdapat empat tahapan seleksi yang dilaksanakan di SDIT Al Hikam Banyudono. Pertama, Seleksi pengumpulan berkas, pada tahap ini calon pegawai diharuskan mengirim berkas lamaran yang berisi surat lamaran ditulis tangan dengan mencantumkan posisi pekerjaan yang diharapkan, Curriculum Vitae, FC Ijazah/Transkrip nilai, FC KTP, FC KK, Sertifikat (bila memiliki), dan pas foto 4x6. Kedua, tahap wawancara. Calon pegawai yang lolos

seleksi pemberkasan akan dipanggil ke sekolah untuk melakukan wawancara dengan Kepala SDIT Al Hikam Banyudono dan Kepala Yayasan Al Hikam Banyudono. Ketiga, tahap Skill membaca Al Qur'an. Calon pegawai akan dites mengenai bacaan Al Qurannya, dalam skill membaca Al Quran ini menjadi titik penting dalam penilaian pengambilan keputusan diterima atau tidaknya calon pegawai. tahap ke-empat, Skill kemahiran Microsoft. Pada tahap ini calon pegawai akan dites kemahiran dalam menggunakan Microsoft Word, Excel dan Powerpoint.

b) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan diterima atau tidaknya calon pegawai akan diumumkan selanjutnya setelah calon pegawai melaksanakan tahapan-tahapan rekrutmen. Setelah calon pegawai melaksanakan tes tahapan, Kepala SDIT Al Hikam Banyudono akan melakukan rapat bersama dengan Kepala Yayasan Al Hikam Banyudono untuk menentukan kelulusan bagi calon pegawai.

b. Pelatihan, Pengembangan, dan Penilaian Prestasi

Dalam pemberdayaan SDM Pendidikan SDIT Al Hikam Banyudono juga melakukan pengembangan seperti mengikuti BIMTEK yang diadakan secara berskala oleh Pemerintah yang akan diikuti oleh guru-guru SDIT Al Hikam Banyudono. Selain itu Guru dibekali dengan mengikuti Workshop serta mengikuti pembinaan KKG secara berkala.

Untuk mengevaluasi kinerja Guru dan tenaga kependidikan dilakukan Rapat Tahunan awal semester untuk mengetahui kekurangan kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan sebelumnya mengisi survei kuesioner yang diisi oleh sesama teman guru dan tenaga kependidikan. Dilakukan pula rapat setiap akhir bulan untuk pembahasan kegiatan selama satu bulan yang akan mendatang. Setiap rapat juga akan dihadiri oleh Tim Yayasan Al Hikam sebagai pengawas keberlangsungan kependidikan di SDIT Al Hikam Banyudono.

Untuk penggajian Guru dan tenaga pendidik dilakukan sebulan sekali pada akhir bulan dan terdapat tunjangan seperti tunjangan keluarga, kesehatan, anak, jam sore, dan guru kelas serta adanya DPLK dan uang makan itu masih termasuk gaji kotor. Sedangkan gaji bersih akan mengalami pemotongan untuk keterlambatan, koperasi, UPZIZ, DPLK, IKK, IKM. Dari dana-dana tersebut akhirnya adalah gaji yang diterima.

Di bagian pengelolaan pegawai, bagi guru atau tenaga kependidikan diharuskan membuat surat pengunduran diri. adapun dapat diberhentikan apabila telah melanggar tata tertib yang telah ada berdasarkan pertimbangan Kepala SDIT Al Hikam dan Tim Yayasan Al Hikam.

2. Pembahasan

Rekrutmen dan seleksi dalam pemilihan pegawai dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut.

Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan penentuan strategi dan metode rekrutmen.

Dari penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Supriadi (Supriadi, 2018: 68-70) menjelaskan bahwa penrekrutan guru dilakukan dengan analisis kekurangan guru yang dilaporkan oleh pihak sekolah serta melakukan penetapan persyaratan-persyaratan bagi calon pelamar.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yayan Eryk Setiawan (Yayan Eryk, 2020) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan penerimaan guru yang menggunakan logika fuzzy tahani lebih baik daripada hanya menggunakan nilai rata-rata.

Dalam peningkatan mutu tenaga pendidikan dan kependidikan terdapat salah satu bentuk program pengembangan yaitu melalui program pelatihan dan pendidikan. Tujuan latihan dan pendidikan adalah untuk menambah pengetahuan dan keterampilan personil untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan serta membuka peluang jenjang karier. Hal ini sejalan dengan penelitian Mighfar & Nisa (2023) yang menjelaskan bahwa Setiap sekolah harus memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang menjalankan pekerjaannya secara maksimal untuk kemajuan sekolah. Selain itu, Pendidik perlu meningkatkan kemampuannya dan memperbaiki dirinya dalam mengajar. Berkaitan dengan hal tersebut, pengembangan pendidik sangat dibutuhkan untuk mengevaluasi, menjaga agar tetap konsisten dan mengoptimalkan pendidik serta karakternya. Adapun latar belakang program

pengembangan ini dilaksanakan yaitu rendahnya kesadaran pendidik untuk memperbaharui pengetahuan, kesempatan bagi pendidik untuk mengikuti pengembangan, pembinaan, dan pelatihan profesional pendidik terbatas, pertemuan-pertemuan pendidik kurang aktif. Adapun nama program di SDIT Taqiyya Rosyida Kartasura jalankan yaitu Program 1 Tahun *Teachers Professional Development* (TPD). Program ini bertujuan untuk meningkatkan skill dan kompetensi pendidik, memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih luas kepada pendidik mengenai perkembangan teknologi khususnya di dunia pendidikan, mencari solusi permasalahan yang sedang terjadi dalam pendidikan, dan meningkatkan kedisiplinan kerja pendidik. Kegiatan pengembangan di SDIT Taqiyya Rosyida Kartasura terjadwal dan tertulis. Hal ini juga diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Wadinur dan Fuadi Mutawally (Wardinur, 2019) menjelaskan bahwa dengan memanfaatkan teknologi guru mampu meningkatkan kompetensi guru dalam menjadikan teknologi sebagai media pembelajaran.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Edhy Susatya (Edhy Susatya, 2013) menjelaskan bahwa dengan menggunakan model pelatihan open design terbukti dapat meningkatkan kualitas penguasaan kompetensi, kualitas karya, dan produktivitas.

Disamping itu juga sering dilakukan mutasi karyawan dari suatu tempat ketempat lainnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga. Hal ini dilakukan agar hasil yang akan dicapai dapat lebih efektif dan efisien. Jika pemutasian tidak dapat meningkatkan hasil yang lebih

baik maka pemutasian merupakan hal yang sia-sia bahkan dapat merugikan perusahaan atau lembaga. Beberapa alasan dilakukannya pemutasian ditujukan untuk lebih meningkatkan kinerja, penyesuaian keahlian, merefresh dari pekerjaan rutin, penempatan jabatan kosong disebabkan meninggal dunia atau pemutusan hubungan kerja, dan beberapa alasan lainnya.

Selain itu juga para tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Hikam juga mendapat kompensasi dan proteksi pegawai dari yayasan seperti halnya yang telah dijelaskan dalam hasil penelitian diatas.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi serta pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi, serta kompensasi dan proteksi tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Hikam Banyudono. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru. Pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi dapat dilihat melalui produktivitas, kinerja pegawai, budaya dalam berorganisasi, moral dan citra lembaga, dll. Selain itu juga para pegawai juga mendapatkan beberapa kompensasi dan proteksi seperti : tunjangan keluarga, kesehatan, anak, jam sore, dan guru kelas serta adanya DPLK dan uang makan. Namun, itu masih termasuk gaji kotor. Sedangkan gaji bersih akan mengalami pemotongan untuk keterlambatan, koperasi, UPZIZ, DPLK, IKK, dan IKM. Dari dana-

dana tersebut akhirnya adalah gaji yang diterima.

Saran

Untuk mendapatkan calon sumber daya manusia/tenaga kependidikan yang benar-benar potensial, paling memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan harus lebih matang, agar dapat memenuhi kebutuhan lembaga dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan.
2. Untuk mendapatkan calon pegawai yang benar-benar profesional, materi seleksi untuk calon tenaga kependidikan ada baiknya mencakup aspek kepribadian calon pegawai untuk mengetahui layak atau tidaknya pelamar tersebut menjadi calon pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut sebagai figur yang akan ditiru dan diteladani oleh peserta didik; aspek wawasan dan pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan umum dan agama; serta aspek ketrampilan teknis dalam mengelola proses pembelajaran.
3. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa aspek perekrutan yang perlu ditingkatkan lagi diantaranya adalah aspek seleksi administrasi seperti persyaratan calon pelamar agar lebih spesifik, informasi yang disampaikan kepada pelamar juga lebih diperjelas agar pelamar lebih mudah memahaminya, serta materi yang diajukan pada saat wawancara, tes tulis, dan praktek mengajar lebih diperluas lagi untuk lebih membuka wawasan pelamar. Hal ini diharapkan berguna bagi sekolah untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berwawasan luas, kompeten, trampil, kreatif, inovatif, dan berkepribadian baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T., & Rindaningsih, I. (2025). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar

- Rahmah. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(1), 2055-2062.
- Anarki, L., Fadli, A., & Al- Idrus, S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *Jurnal Pendidikan : Riset Dan Konseptual*, 9(1), 92-101. doi:10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117
- Bukhori, S., & Rindaningsih, I. (2025). Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 4(1), 10-21.
- Fatonah, K. (2022). Peran Pendidik dalam Pengelolaan Media Pembelajaran pada SD/MI. *Journal Al-Ilmu*, 1(2), 21-26.
- K.A Rahman, A. d. (2015). Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Mighfar, S., & Nisa, S. K. (2023). Management of Educators and Education Personnel at SDIT Taqiyya Rosyida Kartasura. *Journal of Quality Assurance in Islamic Education (JQAIE)*, 3(2), 105-117.
- Muhammad Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi. *Jurnal EduTech*.
- Muhammad Iftitach Chanifuddin, & Ida Rindaningsih. (2025). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT El-Haq Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2912–2918. Retrieved from <https://publisherqu.com/index.php/pe diaqu/article/view/1925>
- Muhammad Torik, T. U. (2023). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Nurussalam Sidogede Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan Tahun Pelajaran 2022/2023. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*.
- Muqopie, A., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan . *Jurnal Manajemen Pendidikan Jambura* , 5 (1), 67-74. <https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2743>
- Setiawan, Y. E. (2020). Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Rekrutmen Guru Menggunakan Logika Fuzzy Tahani. *Barekeng Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 253.
- Sinagula, U. S. H., Wayong, M., & Mardhiah, M. (2025). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Profesionalisme Guru di SMP IT Al-Fityan Gowa. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 408-417.
- Subandi, A. R., Putri, A. I. A., Sanusi, H. A., & Kusumaningrum, H. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(1), 106-122.
- Suherman, A., Firmansyah, Y., & Suherman, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan efisien dalam pendidikan di era 5.0. *Journal of Education Research*, 5(2), 2066–2073. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1079>
- Supangat, S., Marsudi, S., Ardiana, N., & Pratiwi, A. D. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Maritim Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional di Era Disrupsi Teknologi. *PROSIDING SENAMA AKPELNI*, 1(1), 104-111.
- Supriadi. (2018). Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten

- Sukoharjo. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 68.
- Susatya, E. (2013). Pengembangan Model Pelatihan Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kelompok Seni Dan Budaya. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* , 107.
- Triarsuci, D., Al-Qodri, H. T., Rayhan, S. A., & Marini, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 15.
- <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.551>
- Wardinur, F. M. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Pemanfaatan Teknologi sebagai Media Pendukung Pembelajaran di MAN 1 Pidie. *Jurnal Sosiologi USK*, 167.
- Warohmah, N. M., & Hasibuan, Z. E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 07-14.