

Analysis report

Compilatio Magister+ | UMSIDA

YENI USMI DAYATI - RPL

ID :
6b7a3107640dddc74f98129f44197b6983cf0155

File name : YENI USMI DAYATI - RPL.txt
Original file size : 2.91 MB
Number of words : 3,276
Number of characters : 24980

Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :

Included in the suspicious text score :

Similarities

Syntactics 3% Semantics Not measured

Submitter : YENI USMI DAYATI
Submission date : April 10, 2026 Upload type : url_submission analysis end date : April 10, 2026

12%
Suspicious texts 3%

Passages with similarities to sources found in different collections.

AI detection

Texts with stylistically similar formulations to AI-

generated text.
This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.

Unrecognized languages

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.

revealing a quotation.

11%

Sources of similarities (section 2/3)

Similarities

Passages with similarities to sources found in

2% 7%

different collections. Main source detected

Not included in the percentage of suspicious texts :

Texts between quotes

3%

Passages between quotation marks, often

No. Description Similarities Locations

1 Perencanaan Manajemen Sumber

Daya... doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.503

Source with incidental similarities

1%

No. Description Similarities Locations

Customer Relationship

Management... #1f3194 Comes from my
database

M.Iftitah_248610800070_Artikel Tesis

#0f9053 Comes from my database

Referenced source (without

similarities detected) No.

Description

<1% <1% <1% <1%

1 https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/1925 2

https://jurnal.uibbc.ac.id/index.php/changethink/article/view/748 3 http://j-

innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7127

Points of interest (section 3/3)

Analysis of Human Resource Management Policy at Muhammadiyah Elementary
School, Mojokerto Regency

[Analisis Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Muhammadiyah
Kabupaten Mojokerto]

Yeni Usmi Dayati1), Eni Fariyatul Fahyuni *2)

1)Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah

Sidoarjo, Indonesia

2)Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: eni.fariyatul@umsida.ac.id

Abstract. Policy changes in education have brought various side effects to educational institutions. While these developments have led to positive developments, they have also led to negative anomalies in several private schools. Among these anomalies is the widespread phenomenon of teacher transfers in private schools, a consequence of the P3K ASN appointment policy. This study aims to formulate a human resource management strategy through a 5K strengthening program to foster loyalty among new educators at Muhammadiyah Mojokerto Elementary School.

Keywords - human resource, management, p3k, elementary

Abstrak. Perubahan kebijakan di dunia pendidikan membawa berbagai efek samping bagi lembaga pendidikan. Selain membawa perkembangan ke arah yang lebih baik, juga berdampak pada munculnya anomali negatif di beberapa sekolah swasta. Di antara anomali tersebut ialah munculnya fenomena maraknya mutasi guru yang terjadi di sekolah swasta sebagai dampak kebijakan pengangkatan ASN P3K. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi manajemen SDM melalui program penguatan 5K dalam rangka membentuk loyalitas tenaga pendidik baru di SD Muhammadiyah Mojokerto.

Kata Kunci - sdm, manajemen, p3k, sd

I. Pendahuluan

Dunia pendidikan akhir-akhir ini tengah mengalami berbagai macam perkembangan dan perubahan kebijakan, mulai dari penyempurnaan kurikulum, penerapan metode Pembelajaran Mendalam, hingga kebijakan kebijakan terkait kepegawaian. Hal tersebut tidak hanya memunculkan dampak positif, namun juga menimbulkan berbagai anomali yang pada akhirnya berujung dengan munculnya permasalahan baru. Salah satunya ialah munculnya fenomena trend mutasi guru di sekolah swasta sebagai dampak dari pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)[1]. Hal tersebut berakibat berubahnya iklim lembaga pada sekolah-sekolah swasta, terutama dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM). Sekolah yang terdampak fenomena tersebut menjadi lebih sulit dalam mengembangkan kompetensi dan loyalitas para guru karena selain berupaya menjaga guru yang tersisa untuk bisa tetap bertahan di lembaga, namun juga harus mencari solusi penambahan guru baru yang dapat beradaptasi dengan iklim lembaga[2]. Salah satu sekolah yang terdampak dari fenomena tersebut ialah SD Muhammadiyah Mojokerto. 6 dari 10 guru harus mutasi karena pengangkatan P3K. Akibatnya, terdapat kekosongan pengajar selama beberapa lama di lembaga tersebut dan membuat beberapa kelas diajar oleh guru ganti sementara. Selain itu, beberapa guru yang masih bertahan mulai ada wacana yang sama, yaitu mencoba untuk mengikuti pendaftaran P3K. Hal tersebut dikhawatirkan akan membawa dampak yang lebih buruk jika tidak

ditangani secara tepat dan menyeluruh. Dalam hal ini, sangat dibutuhkan suatu strategi pengelolaan SDM khusus agar guru dan karyawan tidak hanya kompeten di bidangnya, namun juga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap lembaganya. Loyalitas guru sendiri dapat dilihat dari kenyamanan kerja dan siklus hidup guru tersebut. Hal tersebut dapat terwujud saat terciptanya rasa kekeluargaan antar guru dengan guru lain dan atasan di suatu lembaga[3]. Loyalitas juga dapat tercermin dari perilaku individual, seperti apakah guru berkeinginan untuk memutuskan hubungan dengan sekolah (exit), apakah guru mendapat kebebasan dalam pendapat dan berkarya (voice); apakah guru memiliki kesabaran, toleran atas kesulitan sekolah, dan tetap optimis menunggu kondisi membaik (loyalty); dan apakah guru bersikap acuh terhadap aturan, seperti perhatian berkurang, sering terlambat datang, sering tidak hadir, atau sering berbuat kesalahan (neglect)[4]. Di era society 5.0 seperti sekarang ini, ada beberapa faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam strategi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan, yaitu mencakup faktor kemampuan guru dalam menguasai bidang kerjanya (kompetensi), kemampuan dalam bekerja sama, kemampuan untuk mewujudkan iklim kekeluargaan yang kental, adanya wadah bagi para guru untuk saling berkomunikasi (komunitas), serta keterampilan dan penguasaan teknologi[5]. Beberapa penelitian terdahulu banyak membahas manajemen SDM di lembaga pendidikan, namun sebagian besar masih terfokus pada aspek teknis, seperti pelatihan dan penilaian kinerja, tanpa mengintegrasikan nilai-nilai loyalitas. Penelitian yang dilakukan oleh Murtafiah[6] dan Iftitach[7] mengungkapkan bahwa loyalitas tenaga pendidik sering kali tidak berbanding lurus dengan tunjangan atau gaji, melainkan sangat dipengaruhi oleh keterikatan nilai, suasana kerja, dan kepemimpinan yang transformatif. Agar dapat terwujud iklim pegawai baru yang loyal, Jamaludin menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada dua syarat yang hendaknya diberlakukan saat melakukan rekrutmen karyawan, yaitu syarat umum yang merupakan cerminan kompetensi umum yang wajib dimiliki oleh calon karyawan, dan syarat khusus yang menjadi representasi kebutuhan dan tuntutan suatu lembaga terhadap calon karyawan mereka[8]. Kedua syarat tersebut harus terpenuhi agar lingkungan karyawan nantinya menjadi harmonis dan dapat berjalan Bersama sama menuju visi dan misi lembaga[9]. Strategi manajemen SDM tentunya tidak boleh hanya berorientasi pada peningkatan profesionalisme, tetapi juga membangun loyalitas dan ikatan emosional guru terhadap lembaga [10]. Di sisi lain, proses rekrutmen memakan waktu dan kajian khusus agar calon guru yang akan direkrut tidak malah menjadi penghambat pada lembaga[11]. Kesalahan rekrutmen karyawan baru akan berdampak secara menyeluruh pada iklim kerja di suatu lembaga[12]. Permasalahan lain bisa saja muncul seperti gap antara karyawan lama dan karyawan baru. Hal tersebut dapat memicu gesekan di dunia kerja yang dapat mengganggu keharmonisan lembaga itu sendiri[13]. Di Indonesia

sendiri fenomena senioritas dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat krusial[14]. Butuh adanya manajemen yang khusus untuk mengelola dan meredam kemungkinan gesekan tersebut terjadi, yaitu bisa berupa penyediaan komunitas guru[15]. Sebuah lembaga pendidikan harus memiliki strategi manajemen sendiri dalam mengelola SDM di lembaga mereka[16]. Manajemen SDM yang dimaksud ialah sebuah aturan yang Berfokus pada kegiatan manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. terhadap SDM di lembaga tersebut[17]. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam penyusunan strategi manajemen SDM meliputi beberapa hal, yaitu keterampilan Kerjasama, kompetensi, kekeluargaan, komunitas, serta kemampuan dalam memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kelima aspek tersebut mewakili berbagai faktor yang dibutuhkan untuk menjawab persoalan yang terjadi di lembag pendidikan yang terdampak fenomena mutasi guru yang disebabkan oleh pengangkatan P3K. Aspek kompetensi merupakan syarat umum yang wajib dimiliki oleh setiap guru profesional, aspek kerjasama sangat dibutuhkan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam sebuah lembaga pendidikan, aspek kekeluargaan merupakan aspek inti yang diusung oleh sekolah untuk penguatan loyalitas, sehingga setiap warga sekolah merasa menjadi sebuah keluarga besar yang utuh. Aspek komunitas merupakan media yang disediakan bagi warga sekolah untuk senantiasa berkolaborasi, bertukar pikiran, dan memberikan aspirasinya untuk kebaikan lembaga, dan aspek keterampilan penguasaan teknologi merupakan hal penting yang sangat dibutuhkan di dunia pendidikan saat ini.

Salah satu lembaga pendidikan yang terdampak fenomena mutasi guru yang disebabkan oleh pengangkatan P3K ialah SD Muhammadiyah di kabupaten Mojokerto. Pada masa kepemimpinan sebelumnya, lembaga tersebut mengalami mutasi guru yang lumayan banyak sehingga menyebabkan berbagai permasalahan internal di lembaga tersebut. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor, mulai dari tingkat loyalitas yang rendah dari para guru, hingga strategi manajemen SDM yang buruk. Berangkat dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SD Muhammadiyah kabupaten Mojokerto. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui strategi manajemen SDM di SD Muhammadiyah kabupaten Mojokerto, serta mengkaji tentang bagaimana penerapan, kendala, dan tantangan yang terjadi di lembaga tersebut. Dari hasil penelitian nantinya akan dikaji apakah strategi dan metode manajemen SDM yang diterapkan masih relevan di era Society 5.0 seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khumaini[18]. Diharapkan dengan penelitian ini, lembaga pendidikan mampu mendapatkan gambaran secara lebih luas agar dapat menjadi referensi dalam mewujudkan ekosistem guru dan karyawan yang loyal, militan dan mampu bekerjasama antar senior dan junior, serta terwujud suasana kekeluargaan yang kental dan berkesadaran akan teknologi[19].

II. Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisa strategi manajemen SDM yang diterapkan di lembaga pendidikan yang terdampak pengangkatan P3K, serta mengkaji kendala dan tantangan yang terjadi. Penelitian ini dilakukan di SD Muhammadiyah Ngoro, Kabupaten Mojokerto, Provinsi Jawa Timur. Sekolah dipilih secara purposif dengan alasan bahwa lembaga tersebut merupakan salah satu sekolah yang terdampak fenomena trend mutasi guru karena pengangkatan P3K. Subjek penelitian ini melibatkan kepala sekolah saat ini, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, ketua tim manajemen SDM, serta beberapa guru yang mewakili latar belakang pengalaman kerja yang beragam. Jumlah informan ditentukan menggunakan teknik Snowball Sampling[20], di mana pemilihan informan dilakukan secara bertahap berdasarkan rekomendasi dari informan sebelumnya yang dinilai memiliki pengetahuan relevan terhadap fokus penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan tiga metode utama, yakni wawancara, observasi, serta studi dokumentasi. Proses wawancara dilaksanakan dengan pendekatan semi-terstruktur agar memungkinkan informan untuk menyampaikan pandangan dan pengalaman mereka secara fleksibel. Observasi partisipatif digunakan untuk mengamati langsung pola interaksi kerja dan dinamika manajerial yang terjadi di sekolah[21]. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui telaah terhadap dokumen sekolah seperti SOP manajemen SDM, program pembinaan guru, dan laporan evaluasi kinerja guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model yang dikemukakan oleh Khairah Ummah[22], yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Proses reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan, memilih informasi yang relevan, serta mengorganisasikannya ke dalam tema-tema tertentu seperti pola manajemen SDM dan indikator loyalitas guru. Penyajian data disusun dalam bentuk narasi deskriptif disertai kutipan langsung dari informan guna memperkuat validitas temuan. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh. deskriptif dengan penyajian data secara mendalam.

III. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Strategi Manajemen SDM

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Sekolah, didapatkan data bahwa telah terjadi ketidak sinergian pada kepemimpinan sebelumnya dengan pihak yayasan. Ketidak sinkronan tersebut menimbulkan berbagai problematika di lembaga, mulai dari banyaknya kebijakan yang lahir secara kurang tepat, hingga berdampak pada hubungan antar pegawai atau

bahkan hubungan antar lembaga pendidikan dengan pihak dikdasmen Muhammadiyah. Salah satu masalah yang mendapat sorotan ialah tentang kebijakan terkait aturan bagi guru yang mendaftar P3K. Ada ketidaktransparanan yang terjadi antara pihak guru dengan lembaga pendidikan dan Dikdasmen Muhammadiyah.

Hasil studi dokumen memberikan data bahwa pada kepemimpinan sebelumnya sangat minim sistem administrasi, terutama yang berkaitan dengan manajemen mutu SDM. Tidak ada evaluasi dan kontrol yang jelas terhadap setiap perkembangan kinerja pegawai selama bertugas di sekolah, bahkan tidak ada dokumen terkait supervisi guru atau program penjamin mutu lain yang relevan. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas manajemen SDM di sekolah yang bersangkutan dan sejalan dengan pernyataan Bijani dalam artikelnya[23]. Pimpinan sekolah akan kesulitan untuk memetakan kondisi guru dan SDM lain di lembaga tersebut, sehingga sebagian guru memiliki pemikiran untuk lebih baik mencari alternatif lain bagi jenjang karirnya, termasuk dengan mendaftar P3K. Inilah yang seharusnya menjadi fokus pembahasan dalam setiap rapat evaluasi di lembaga tersebut. Hal ini jugalah yang harus diperbaiki oleh kepemimpinan yang baru agar siklus perkembangan SDM di lembaga tersebut lebih terkontrol dan mendapat kepercayaan lebih dari para guru dan karyawan. Kurangnya sinergi di lembaga pendidikan mengakibatkan terjadinya mutasi guru secara massal akibat fenomena pengangkatan P3K oleh pemerintah. Total guru yang mutasi di sekolah ini mencapai 60% sehingga berdampak signifikan pada ekosistem pendidikan di sekolah yang di tinggalkan. Situasi ini menyebabkan kekosongan kelas yang substansial dan mengganggu kontinuitas proses belajar mengajar yang telah berjalan. Upaya untuk mengisi kekosongan tersebut seringkali melibatkan guru pengganti yang cenderung kurang maksimal karena status kepegawaian, kesejahteraan, dan kepastian kerja yang rendah. Ketidakstabilan ini yang sering di gambarkan sebagai pintu putar dalam profesi guru, sehingga terjadi distribusi kualitas guru yang tidak merata yang pada akhirnya berdampak buruk pada hasil belajar siswa, hal tersebut juga dikemukakan oleh Haq pada artikelnya[24].

Kebijakan yang ada pada kepemimpinan lama dinilai tidak tertata dengan baik sehingga menimbulkan ketidakjelasan arah kerja dan memperburuk hubungan internal antar warga sekolah. Kondisi tersebut berdampak pada kurangnya koordinasi, rendahnya motivasi, serta munculnya berbagai kesalahpahaman di lingkungan sekolah.

Untuk menghindari fenomena serupa yang mungkin terjadi di kemudian hari, kepemimpinan saat ini menerapkan strategi manajemen yang berfokus pada peningkatan loyalitas pegawai. Strategi manajemen yang dimaksud dirumuskan dalam bentuk kebijakan-kebijakan dan program penguatan mutu para pegawai.

Program-program yang dicanangkan mencakup beberapa ranah yaitu komunikasi, kekeluargaan, komunitas, kerja sama, dan kompetensi IT. Semua hal tersebut dilakukan untuk menguatkan bonding, menguatkan komunikasi, meningkatkan loyalitas, serta mewadahi kreatifitas para guru. Adanya program program tersebut diharapkan dapat membuat guru baru lebih bisa menghadapi tantangan adaptasi budaya sekolah, metode pembelajaran, serta ekspektasi yang berbeda, hal tersebut didukung oleh Fitri dalam artikelnya [25]. Dengan diterapkannya strategi manajemen SDM tersebut juga diharapkan mampu memperbaiki sistem administrasi sekolah yang belum lengkap, sehingga alur kerja menjadi lebih efisien dan tidak menimbulkan kebingungan. Selain itu, komunikasi antara pihak sekolah dan Dikdasmen yang dulu dirasa kurang sinkron sehingga menyebabkan kebijakan sering terlambat diterima atau tidak tersampaikan dengan jelas, mampu teratasi sedikit demi sedikit sehingga dapat mengoptimalisasi program sekolah dan pencapaian visi pendidikan yang diharapkan. Strategi yang diterapkan merupakan hasil evaluasi dengan berkaca dari pengalaman kepemimpinan sebelumnya yang cenderung pragmatis. Kepemimpinan saat ini berusaha untuk berbenah dari segi administratif dan berupaya mengusulkan program-program pengembangan guru, sehingga guru-guru baru bisa lebih memiliki bonding karena merasa ada perhatian lebih dari pihak atasan dan Dikdasmen Muhammadiyah. Kepemimpinan yang baru hadir dengan serangkaian kebijakan yang terstruktur mulai dari pembenahan administrasi untuk menciptakan tata kelola yang rapi dan transparan, evaluasi kinerja guru yang lebih objektif, hingga pendekatan personal yang membangun kepercayaan. Selain itu, pola komunikasi yang lebih terbuka baik dengan pihak Dikdasmen Muhammadiyah ataupun pihak guru menjadikan seluruh elemen sekolah merasa lebih dihargai dan dilibatkan, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif.

Peluang dan tantangan

SD Muhammadiyah di Kabupaten Mojokerto memiliki kekuatan dalam beberapa hal, yaitu merupakan lembaga di bawah naungan organisasi Muhammadiyah yang telah berpengalaman sejak lama, menerapkan kurikulum pendidikan yang mengedepankan agama Islam dan Kemuhammadiyahan secara khas, serta dukungan yang kuat dari komite sekolah serta wali murid. Hal tersebut bisa menjadi jawaban atas tingginya permintaan masyarakat terhadap sekolah berbasis pendidikan karakter Islam. Selain itu, lembaga bisa mengembangkan kurikulum tambahan seperti penekanan kemampuan tahfidz, praktik ibadah, atau penguatan bahasa asing. Kerjasama juga dapat dilakukan terhadap seluruh amal usaha Muhammadiyah untuk mendorong kualitas dan kesejahteraan lembaga. Beberapa hal yang perlu menjadi perhatian bagi SD Muhammadiyah di Kabupaten Mojokerto ialah taraf kesejahteraan guru yang saat ini masih terbilang rendah, sistem administrasi lembaga yang belum maksimal, serta

loyalitas para karyawan terhadap lembaga yang sangat perlu untuk ditingkatkan. Adapun faktor eksternal yang perlu menjadi perhatian khusus bagi SD Muhammadiyah di Kabupaten Mojokerto ialah ketatnya tingkat persaingan dengan lembaga pendidikan favorit, perubahan kebijakan pendidikan yang begitu cepat, serta adanya potensi penurunan kepercayaan masyarakat jika prestasi peserta didik mengalami penurunan.

IV. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa masalah utama yang dihadapi oleh SD Muhammadiyah di Kabupaten Mojokerto ialah dari segi manajemen SDM yang lemah dan kurangnya koordinasi antara pihak sekolah dengan Dikdasmen Muhammadiyah setempat. Hal tersebutlah yang berdampak pada minimnya loyalitas dan kepercayaan oleh para guru dan pegawai.

Peneliti memberikan saran kepada kepemimpinan sekolah saat ini agar segera memperbaiki hubungan dan komunikasi dengan pihak Dikdasmen

Muhammadiyah setempat agar terjalin hubungan yang harmonis dan menghasilkan berbagai macam kebijakan yang tepat sasaran. Selain itu, evaluasi terhadap sistem administrasi juga perlu dilakukan agar pihak pimpinan dapat mengetahui perkembangan yang terjadi di lembaga yang diampu, serta tentunya merencanakan berbagai program dan strategi manajemen SDM yang lebih relevan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi lembaga saat ini.

Referensi

[1]Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara," no. 202875, pp. 1–44, 2023.

[2]J. Manajemen Pendidikan Al Multazam, T. Aderempas, T. Aula Ramadhan, and E. Apriani, "Pengaruh Minat Guru Sekolah Swasta Terhadap Program P3k

(Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja) Dan Implikasinya Terhadap Lembaga Pendidikan Tempat Mereka Bekerja," JMPA (Jurnal Manaj. Pendidik. Al Multazam), vol. 6, no. 3, pp. 301–3117, Dec. 2024, doi: 10.54892/JMPA.V6I3.32. [3]D. C. Yusuf, D. Hamzah, and R. M. Yusuf, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja Guru:," J.

EMAS Ekon. Manaj. Akunt. Kewirausahaan, vol. 2, no. 1, pp. 26–32, Oct. 2022, doi: 10.26487/HJBS.V2I4.370.

[4]S. Meschke, "Employee Loyalty : intercultural comparison of european and east asian approaches," 2022.

[5]M. Cholilah, A. G. P. Tatuwo, Komariah, and S. P. Rosdiana, "Pengembangan Kurikulum Merdeka Dalam Satuan Pendidikan Serta Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Pembelajaran Abad 21," Sanskara Pendidik. dan Pengajaran, vol. 1,

no. 02, pp. 56–67, May 2023, doi: 10.58812/spp.v1i02.110.

[6]N. H. Murtafiah, "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : Iai An Nur Lampung)," *Edukasi Islam. J. Pendidik. Islam*, vol. 10, no. 02, 2021, doi: 10.30868/EI.V10I02.2358.

[7]M. I. Chanifuddin and I. Rindaningsih, "Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sdit El-Haq Sidoarjo," *J. Pendidik. Sos. dan Hum.*, vol. 4, no. 2, pp. 2912–2918, Jan. 2025, Accessed: Nov. 13, 2025. [Online]. Available: <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/1925>

[8]S. Jamaludin, E. Mulyasa, and A. Sukandar, "Manajemen Sumber Daya

Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut," *J. Ilmu Pendidik.*, vol. 1, no. 2, pp. 13–27, Jul. 2022, doi: 10.3709/ILPEN.V1I2.15.

[9]W. Sulistyaningrum, "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam

Meningkatkan Mutu Di Smpn 1 Kalianda," *UNISAN J.*, vol. 3, no. 2, pp. 930–940, Feb. 2024, Accessed: Oct. 16, 2025. [Online]. Available: <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2480>

[10]N. A. Izzah and I. Fauzi, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Profesionalitas Guru di MTs Plus Baitussalam Banyuwangi," vol. 3, no. 2, pp. 169–180, 2024, doi: 10.35719/managiere.v3i2.2057.

[11]H. Y. Prayoga and W. Wulandari, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Kompeten dan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 2 Parigi," *Literasi J. Innov. Lit. Stud.*, vol. 2, no. 1, pp. 9– 18, 2025.

[12]Y. P. Kusuma, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Labschool Cirendeu Tangerang Selatan," May 2024.

[13]D. Irawan, N. Ayu, N. Muriniati, and E. Wuryandini, "Perencanaan Strategik MBS dalam Pengembangan Sekolah Unggul di SDIT Bina Ilmu Kabupaten Pematang," *JlIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 12, pp. 5330–5337, Dec. 2022, doi: 10.54371/JlIP.V5I12.1210.

[14]N. Karnia, J. Rida, D. Lestari, L. Agung, M. A. Riani, and M. Galih, "Strategi Pengelolaan Kelas Melalui Penerapan Metode Role Playing Dalam Meningkatkan Partisipasi Siswa Di Kelas 3 MI Nihayatul Amal 2 Purwasari," *J. Penelitian, Pendidik. dan Pengajaran JPPP*, vol. 4, no. 2, pp. 121–136, 2023, doi: 10.30596/jppp.v4i2.15603.

[15]F. S. Rijal, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja SDM di SMP Islam Terpadu Al-Mubarak," 2024.

[16]M. I. Dacholfany, "Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam

Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi," *At-Tajdid J. Pendidik. dan Pemikir. Islam*, vol. 1, no. 01, Jan. 2017, doi: 10.24127/ATT.V1I01.330.

[17]M. A. Wahid and J. Darajat, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz Desa Sukaperna Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu," *Chang. Think J.*, vol. 1, no. 03, pp. 300–311, Sep. 2022, Accessed: Oct. 16, 2025. [Online]. Available:

<https://jurnal.uibbc.ac.id/index.php/changethink/article/view/748>

[18]F. Khumaini, N. M. Yulia, and M. Y. Efendi, "Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah," *Al-fahim J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 2, pp. 121–138, Sep. 2023, doi: 10.54396/ALFAHIM.V5I2.874.

[19]Fitra Amalia Harahap, Era Yunita, Tri Suci Apriani Harahap, Wardah Sahrani Sibarani, Akbar Rafsanjani, and Fauzan Azhima Sirait, "Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate," *Inspirasi Dunia J. Ris. Pendidik. dan Bhs.*, vol. 2, no. 2, pp. 173–187, May 2023, doi: 10.58192/INSDUN.V2I2.775.

[20]H. Ting, M. A. Memon, R. Thurasamy, and J. H. Cheah, "Snowball sampling: A review and guidelines for survey research," *Asian J. Bus. Res.*, vol. 15, no. 1, pp. 1–15, 2025, doi: 10.14707/ajbr.250186.

[21]P. A. K. Tangerang, A. Ismail, D. Soetrisna, and R. Setiawan, "Resolusi Konflik Antar Organ Pengurus Yayasan: Studi Kasus Konflik Yayasan," vol. 7, 2024. [22]K. K. Ummah and D. Mustika, "Analisis Penggunaan Media Pembelajaran Pada Muatan IPAS di Kelas IV Sekolah Dasar," *Didakt. J. Kependidikan*, vol. 13, no. 2 Mei, pp. 1573–1582, May 2024, doi: 10.58230/27454312.709. [23]H. L. Bijani, E. N. Siregar, Z. Mutia, and M. Rizqa, "Urgensi Administrasi Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan," *PANDU J. Pendidik. Anak dan Pendidik. Umum*, vol. 2, no. 2, pp. 29–43, May 2024, doi: 10.59966/PANDU.V2I2.925.

[24]N. Haq et al., "Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Dan Promosi Terhadap Minat Siswa Baru Di Madrasah," *Nidhomul Haq J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 2, pp. 290–303, Nov. 2020, doi: 10.31538/NDH.V5I2.538. [25]N. L. Fitri, U. Usiono, C. Adha, I. Izzatunnisa, and S. F. Nasution, "Pentingnya Penerapan Komunikasi Efektif Dalam Konteks Pendidikan," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, no. 6, pp. 5241–5251, Dec. 2023, Accessed: Apr. 09, 2026. [Online]. Available: <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7127>