

Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah

Darmono¹

¹*Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371
Email : darmonod89@gmail.com¹*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui efektivitas manajemen sumber daya manusia di Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah. Metode penelitian yang digunakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian bahwa manajemen sumber daya manusia yang di kualifikasikan pada kegiatan pembelajaran meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengevaluasian. Dimana awalnya adalah melakukan perekrutan yang didalamnya yayasan tidak terlibat didelegasikan kepada kepala sekolah, hal ini di diperbuat guna menjaring SDM guru yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan. Perencanaan penyusunan jadwal pembelajaran akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan yang telah diperbuat agar pelaksanaan ya berjalan sesuai dengan SDM masing – masing guru. pengawasan yang di lakukan oleh kepala sekolah menggunakan waktu jam masuk dan keluar dari lingkungan sekolah berdasarkan finger print serta kemampuan SDM guru dalam mengajar, serta akan di lakukan penilaian oleh kepala sekolah beserta jajarannya melalui pelaporan kegiatan dalam satu bulan.

Kata Kunci : *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Yayasan*

ABSTRACT

The research aims to determine Human Resources Management at the Nurhasanah Islamic Education Foundation. The research method used is qualitative research using interview, observation and documentation data collection techniques. Data analysis techniques using data reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results show that human resource management which is qualified in learning activities includes planning, implementation, supervision and evaluation. Where initially the recruitment was carried out in which the foundation was not involved, it was delegated to the school principal. This is done in order to attract teacher human resources that are in accordance with the required educational qualifications. The planning for preparing the learning schedule will be distributed according to the agreement that has been made so that implementation runs in accordance with the human resources of each teacher. The supervision carried out by the principal uses the time of entry and exit from the school environment based on finger print and the ability of the teacher's human resources in teaching, and an assessment will be carried out by the principal and his staff through reporting activities within one month.

Keywords: *Management, Human Resources, Foundation*

1. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga penentu dalam kiprah pengembangan pendidikan, karena dari deretan birokrasi yang terkait dengan pengembangan pendidikan, sekolah sebagai pelaksana

dari semua program pendidikan yang direncanakan dari tingkat pusat sampai ke tingkat operasional di sekolah. Maju mundurnya pendidikan sangat ditentukan oleh pelaksanaan yang ada di tangan para pendidik di sekolah. Oleh karena itu, dengan tanpa mengesampingkan pentingnya faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap mutu pendidikan, unsur pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal. Hal ini sejalan dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang berkaitan dengan unsur ketenagaan di sekolah. Oleh Karena Itu Pendidikan sangat penting bagi satu generasi ke generasi berikutnya (Akrim, 2020; Hidayat, 2024; Simbolon, 2024; Sri, 2024).

Peranan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh Karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas tinggi diharapkan dapat memaksimalkan potensi mereka untuk mendukung pendidikan yang berkualitas tinggi. Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah kunci untuk menyelesaikan masalah pendidikan. Mengingat kompleksnya pembangunan pendidikan, maka sangat penting melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia agar semakin profesional. Menurut kode etik kepala sekolah, sebagai seorang pendidik, kepala sekolah bukan hanya berkewajiban untuk menyampaikan kemampuan dan nilai. Untuk melakukannya, mereka perlu mendapatkan pendidikan, latihan, dan pembiasaan yang cukup. Oleh karenanya, peningkatan sumber daya manusia dapat dicapai secara efektif melalui pengembangan tenaga kependidikan dan kepala sekolah. Sebagaimana Prasetia, Dkk (2020) Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepemimpinan sekolah kepala sekolah

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi karena SDM yang berkualitas tinggi dapat menentukan keberhasilannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola SDM agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam hal ini terdiri dari guru dan tenaga kependidikan sekolah. Sebagaimana tercantum dalam UU SISDIKNAS No. 20 Th. 2003 Bab II pasal 2 & 3; "Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Peranan kualitas SDM dalam pendidikan di sekolah menjadi salah satu faktor penting. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dapat ditunjukkan dengan bagaimana cara pegawai melakukan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo yang menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, karena kinerja berhubungan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2018). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sadarmayanti yaitu kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dipengaruhi oleh: (1) sikap mental, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen pendidikan, (5) tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan (6), kepuasan kerja, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) budaya kerja, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi (Sadarmayanti, 2001).

Namun, permasalahan yang masih ada dan perlu untuk segeradiatasi dalam penyelenggaraan pendidikan adalah masih rendahnya kualitas Sumber daya manusia. Tudingan pundiarkan pada masyarakat sekolah sebagai penyebab pencapaian hasil pendidikan tersebut, mengingat peran strategis kepala sekolah sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran. Diduga rendahnya pencapaian hasil pendidikan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang

rendah. Persoalannya, amat jarang pendidik yang mampu memotivasi dan mendorong kemampuan internal untuk mengembangkan diri. Sebaliknya pendidik terjebak pada pola pasif, rutinitas, kurang kreatif, monoton, dan lain sejenisnya. Kondisi itu pun kerap kali distimulir oleh situasi eksternal yang kurang kondusif, yang kurang memberikan rangsangan dan dorongan pada pendidik untuk mengembangkan kemampuan diri terkait dengan menjalankan tugas utamanya. Amini (2020) Sehingga harus dilakukan proses perubahan yang sangat cepat dan melakukan penyesuaian yang sangat cepat dengan kondisi ini. Maka peran dari kepala sekolah dalam memfasilitasi, mendukung, mendorong, monitorin jadi sangat penting dalam rangka menjaga kualitas proses pembelajaran yang akan berlangsung.

Bahkan unsur eksternal menjadi faktor penghambat bagi kemunculan kreativitas pengembangan diri pendidik. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami menyatakan bahwa masih adanya pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya menjadi salah satu sebab dari rendahnya kualitas pendidikan (Utami, 2019). Hal yang sering ditemui di beberapa lembaga pendidikan adalah, pendidik mempunyai dasar pendidikan di bidang bahasa, namun dia mengajarkan keterampilan atau yang lain, yang sebenarnya bukan kompetensinya. Contoh lain yang menjadi sebab dari rendahnya kualitas pendidikan adalah karena pendidik kurang inovasi dan kurang kreatif dalam pembelajaran sehingga peserta didik tidak tertarik dan tidak memahami pelajaran yang disampaikan oleh gurunya. Hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan bagaimana guru bekerja, yang dapat membantu organisasi belajar. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik di sekolah menentukan kinerja guru. Kinerja guru sangat penting untuk pendidikan. Selain itu, itu juga merupakan indikator yang sangat tinggi untuk kualitas rendah pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memahami tujuan pendidikan nasional sehingga setiap sikap dan tindakan mereka dalam mengajar siswa di arahkan pada tujuan tersebut.

Peranan guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional yang memiliki peranan sentral dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi. Sebagaimana hasil penelitian Sari, dkk (2021) menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional: (1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif

Adapun faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kualitas pengetahuan guru, besarnya kompensasi yang diterima, tingkat kedisiplinan yang dimiliki, motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kualitas pengetahuan guru. Kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru bukan ada begitu saja, melainkan didapatkan dari proses panjang sebuah pendidikan dan pembelajaran. Sebagaimana Nasrudin, dkk (2018) Sejalan dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di bidang pendidikan Saat ini, kini pendekatan pembelajaran telah berubah menuju pembelajaran era pengetahuan.

Keadaan dilapangan ditemukan juga masalah pada kinerja guru yang terkait dengan MSDM di SMP IT Al Mujahidin yayasan pendidikan Islam Nurhasanah yaitu: (1) pendidik dan tenaga kependidikan belum memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, ditunjukkan dengan masih adanya pendidik (guru) yang mengajar tidak sesuai dengan isi Rencana Program Pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan

oleh pihak sekolah, dan tenaga kependidikan yang belum memiliki program pekerjaan yang terstruktur. (2) Tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja rendah, ditunjukkan dengan masih adanya tugas-tugas pendidik dan tenaga kependidikan yang belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya, dan masih banyaknya pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja tidak maksimal. (3) Tingkat kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan rendah, ditunjukkan dengan masih banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang sampai ke sekolah ketika bel sudah berbunyi. (4) Kerjasama masih kurang, ditunjukkan dengan masih adanya guru yang enggan menggantikan tugas teman sejawat yang berhalangan hadir, dengan berbagai alasan. (5) Keinginan pendidik dan tenaga kependidikan untuk berprestasi dan mengembangkan diri rendah masih rendah, ditunjukkan dengan rendahnya keinginan pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikannya karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk mencari tambahan demi mencukupi kebutuhan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan yang dilakukannya menjanjikan nilai tambah dalam ekonomi keluarga.

Upaya peningkatan sumber daya Manusia yang dilaksanakan pasti memiliki hal-hal yang memengaruhinya. Supardimenyatakan banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, antara lain adalah kualitas Sumber Daya Manusia (Andini & Supardi, 2018). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, karena kinerja guru yang bermutu dapat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Pengelolaan kinerja guru menjadi hal yang utama untuk dilakukan agar kinerja guru dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dalam konteks ini mengembangkan kinerja guru diyayasan pendidikan Islam Nurhasanah.

Sebagaimana tercantum dalam UU Sisdiknas No. 20 Th. 2003 Bab II pasal 2 & 3 Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”Selain efektivitas Sumber Daya Manusia (SDM), kinerja pendidik dan tenaga kependidikan juga harus selalu mendapat dukungan dan motivasi, baik dari pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas, maupun Dinas terkait dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan demi untuk peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Salah satu faktor yang turut mendukung kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah kinerja guru dimana kinerja guru merupakan wujud dan dari kemampuan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi pendidikan. Unsur Manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi pendidikan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif pendidik dan tenaga kependidikan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi pendidikan tersebut.

Kinerja guru merupakan bidang strategis dari organisasi yang didalamnya terdapat kebijakan dan praktik dalam menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk perekrutan sampai pemberhentian karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, keberadaan sumber daya manusia tidak hanya sebagai *asset* semata melainkan *capital* yang harus secara terus menerus dipelihara dan dikembangkan. Berbagai strategi harus dilakukan sebagai upaya pengembangan pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu, pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu. Manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi pendidikan, memerlukan penataan dan peningkatan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional di dalam suatu organisasi pendidikan akan menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan dan peningkatan mutu organisasi pendidikan. Dengan demikian untuk mewujudkan organisasi pendidikan yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan masalah sumber daya manusia di sekolah harus menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan bidang-bidang lainnya. Manajemen sumber daya manusia membuktikan bahwa suatu organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dengan berhasil guna bilamana anggotanya merasa bahwa kebutuhan dan keinginan mereka sudah sejalan dengan tuntutan organisasi. Manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi pendidikan dapat dibagi menjadi dua yaitu manajemen pegawai dan kependidikan (guru, siswa, tata usaha) dan manajemen kesiswaan.

Dalam fokus manajemen sumber daya manusia maka yang di fokuskan adalah perencanaan, diketahui bahwa perencanaan yang dimaksud dengan melakukan cara yang memuaskan yang di sertai langkah-langkah antisipatif sebagai upaya penjabaran kurikulum (yang diberlakukan) sekolah dalam kegiatan pembelajaran di kelas melalui proses berfikir secara rasional tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu. Namun perubahan perilaku serta rangkaian kegiatan yang akan dilakukan sebagai upaya pencapaian tujuan pembelajaran dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belum terlihat maksimal.

Kedua pelaksanaan manajemen yang terlihat adalah penerapan yang akan di realisasikan setelah adanya perencanaan. Pelaksanaan pembelajaran bukanlah sekedar menyampaikan materi semata tetapi juga harus berupaya agar mata pelajaran yang sedang disampaikan menjadi kegiatan pembelajaran yang menyenangkan dan mudah dipahami bagi siswa. Apabila guru tidak dapat menyampaikan materi dengan tepat dan menarik, dapat menimbulkan kesulitan belajar bagi siswa, sehingga mengalami ketidaktuntasan dalam belajarnya. Kualitas dan keberhasilan pembelajaran juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan ketetapan guru dalam memilih dan menggunakan metode pembelajaran.

Setelah perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi dilakukan, yang di ukur dengan menilai hasil kemampuan dan kecakapan pelaksana pendidikan, baik pendidik maupun non-pendidik. Kurangnya pelaksana pendidikan yang terlibat dalam orientasi dan pelatihan konperhensif, serta kurangnya pelaksana pendidikan yang terlatih dibandingkan dengan kecepatan pembaharuan pendidikan. Cara untuk mengatasi masalah kualitas pendidikan yang rendah adalah dengan meningkatkan kemampuan pelaksana pendidikan, baik pegawai maupun non pegawai, melalui pelatihan dan orientasi, serta pendidikan konperensif dari departemen pendidikan dan kementerian agama.

Hasil observasi yang dilakukan pada agustus 2023 menunjukkan bahwa Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah adalah salah satu sekolah yang bergerak dalam pendidikan. SMP IT Al Mujahidin di Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah menemukan bahwa manajemen SDM belum dilakukan dengan baik, terutama dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian pembelajaran. Salah satu alasan mengapa lokasi penelitian di pilih adalah agar lebih mudah bagi peneliti untuk mendapatkan data penelitian. Selain itu, judul penelitian sesuai dengan keadaan dan situasi di lokasi penelitian, sesuai dengan tren pendidikan di lembaga pendidikan nasional. Melihat bahwa ada beberapa hal yang menghambat keberhasilan manajemen sumber daya manusia, seperti kurangnya pertimbangan tentang kebutuhan untuk perencanaan,

pelaksanaan, dan evaluasi kerja dari SDM di SMP IT Al Mujahidin yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah, kurangnya pendanaan sekolah untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan SDM guru, kurangnya kompensasi yang cukup untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi di sekolah. Perencanaan kualitas manajemen sumberdaya manusia di SMP IT Al Mujahidin Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah dapat dilihat dari tidak terussu dengan baik, perencanaan dengan kualifikasi pendidikan tidka sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Selain itu kurangnya tata kelola dari pelaksanaan dan pengevaluasian komposisi SDM yang akan di salurkan di SMP IT Al Mujahidin yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah.

Yayasan dan Kepala sekolah sebaiknya mengelolah dengan bijaksana sehingga tidak terlihat pilih kasih dengan guru lainnya serta mengoptimalkan melakukan pendidikan dan pelatihan yang menjadi kurangnya guru mempersiapkan perangkat pembelajaran. dari haisl observasi yayasan SMP IT Al Mujahidin yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah tidka teribat langsung melakukan perekrutan SDM untuk keperluan sekolah tersebut. Hal ini sudah didelegasikan kepala sekolah dan jajasannya. Sehingga yayasan memiliki akses hanya menerima hasil rapar dan hasil akhir dari semua kegiatan.

Kegiatan perencanaan tersebut dari temuan observasi peneliti kepala sekolah dan keadaan dilapangan tidak serius ddalam menyusun kebutuhan guru serta struktural jadwal pelajaran. Sehingga guru dalam memilih menggunakan serta menyampaikan materi, guru kurang mengupdate materi pembelajaran.. Selain itu kepala sekolah kurang mengapresiasi guru yang akan meningkatkan kualitas dan kompetensinya melalui melanjutkan pendidikan. Pelaksanaan Efektivitas sumber daya manusia khususnya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran seharusnya memiliki peningkatan pada saat proses pembelajaran di SMP IT Al Mujahidin yayasan pendidikan Islam Nurhasanah. Melaksanakan pembelajaran harusnya memiliki prosedur yang tujuannya untuk mencapai hasil pembelajaran dilaksanakan. Secara keseluruhan, evaluasi sumberdaya manusia belum ideal. Kebanyakan masih berdiri sendiri, tanpa sistem yang mensinkronkan, dan tanpa menghubungkan guru kedalam satu wadah untuk mengembangkan pembelajaran. Ini memungkinkan guru untuk terorganisir dan bekerja sama untuk mendukung proses pembelajaran. Sebagai hasil dari observasi dan wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, dan siswa, ditemukan bahwa ada beberapa masalah dengan proses manajemen sumberdaya manusia. Pertama, pada tahap perencanaan, staf bidang kurikulum dan guru tidak memiliki koordinasi dan instruksi yang tepat tentang penyusunan administrasi, yang menyebabkan perangkat pembelajaran guru tidak sesuai dengan materi kurikulum. Proses verifikasi dokumen administrasi guru masih menggunakan hardcopy, yang menyebabkan mobilitas dan penumpukan di ruangan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Tujuan studi kasus adalah berusaha menemukan makna, meneliti proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi tertentu. Penelitian ini menggambarkan mengenai manajemen sumber daya manusia di SMP IT Al Mujahidin yayasan pendidikan Islam Nurhasanah. Informan penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, 3 guru dan 3 siswa di SMP IT Al Mujahidin yayasan pendidikan Islam Nurhasanah. Data penelitian dikumpulkan menggunakan cara wawancara terbuka. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif, yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclutions*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dijelaskan berdasarkan tujuan dari penelitian yakni sebagai berikut:

Perencanaan SDM Guru dalam Kegiatan Pembelajaran di SMP IT Al Mujahidin Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah

Kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik apabila perencanaan disusun dengan baik dan strategi pembelajaran yang diterapkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Menurut Wina Sanjaya perencanaan pembelajaran adalah proses pengambilan keputusan hasil berpikir rasional tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu, yakni perubahan tingkah laku serta rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada. Hasil akhir dari proses pengambilan keputusan tersebut adalah tersusunnya dokumen yang berisi hal-hal di atas, sehingga dokumen tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman dalam melaksanakan proses pembelajaran

Berdasarkan data hasil penelitian, dalam perencanaan SDM guru dalam membuat kegiatan pembelajaran dengan dilihat dari kualifikasi pendidikan yang di butuhkan, setelah itu menentukan jadwal yang akan mengatur peroses pembelajaran dan tahapan yaitu, perumusan pembauatan pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran, membuat startegi pembelajaran serta menyusun aktiviats akademik yang dibutuhkan oleh siswa. Sebagaimana Elfrianto (2024) tantangan lainnya melibatkan persiapan guru untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih mandiri dan inovatif.

Sebagaimana hasil penelitian Sari, dkk (2021) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, melalui empat komponen kemampuan kepala sekolah yaitu stimulasi intelektual, konsiderasi individual, motivasi inspirasional dan pengaruh idealis. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional:(1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif. Elfrianto (2016) pelatihan bagi sumber daya manusia merupakan keniscayaan bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena hampir semua orang mengakui bahwa keberhasilan suatu lembaga/organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Penempatan sumber daya manusia secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Sumber daya manusia yang baru sering merasa kurang percaya diri dan merasa kurang pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam lembaga/organisasi tempatnya bekerja. Oleh karenanya, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada tanggung jawabnya dalam lembaga/organisasi dimaksud.

Pelaksanaan SDM Guru dalam Kegiatan Pembelajaran di SMP IT Al Mujahidin Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah

Pelaksanaan SDM kegiatan pembelajaran harus ada tujuan yang ingin dicapai dan prosedur pelaksanaan sudah direncanakan, adanya penggarapan bahan/materi, penentuan metode, media, dan evaluasi. Berdasarkan temuan penelitian bahwa pelaksanaan

pembelajaran di SMPIT Al Mujahidin yayasan pendidikan Islam Nurhasanah, proses pelaksanaan pembelajaran terbagi menjadi tiga kegiatan yaitu kegiatan pendahuluan dimana guru mengawali pembelajaran dengan memberikan orientasi, apresiasi, motivasi serta pemberian acuan dengan menyiapkan fisik dan psikis peserta didik serta memberikan pretest yang dilakukan sebelum menyampaikan materi inti yaitu guru bertanya jawab dengan peserta didik seputar materi yang diajarkan dengan tujuan untuk mengetahui sejauhmana penguasaan peserta didik terhadap materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Pada saat pembelajaran guru juga mengadakan penilaian proses. Penilaian ini menggunakan teknik non test yaitu observasi. Adapun hal yang diamati meliputi kesungguhan, keaktifan, dan kedisiplinan peserta didik. Efendi, dkk (2024) mengatakan pengembangan SDM harus mendapat perhatian sungguh-sungguh. Meskipun demikian, pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran langkah aksi yang sistematis, sistematis dan serius. Untuk itu segala upaya yang mengacu pada pengembangan kualitas manusia sebagai sumber daya secara terus menerus dilakukan dengan indikasi peningkatan profesional manusia yang mampu berfikir strategis dan berwawasan masa depan.

Pengawasan SDM guru dalam Kegiatan Pembelajaran di SMP IT Al Mujahidin Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah

Berdasarkan temuan penelitian bahwa Pengawas SDM guru alam membuat kegiatan pembelajaran maka dari perencanaan, pelaksanaan akan di lakukan dan pengawasan yang telah disusun dalam manajemen sumber daya manusia di kualitas mengajar guru, dengan cara memantau baik kegiatan tenaga pendidik didalam kelas maupun didalam kantor serta memantau kedisiplinan dari para guru mulai dari jam masuk sekolah , jam masuk mengajar, jam pulang dari sekolah. Dalam hal ini, yang paling penting bagi guru adalah memahami pedoman guru dan pedoman peserta didik, kemudian menguasai dan memahami materi yang akan diajarkan. Alamsyah, dkk (2020) fungsi manajemen dalam mengelola SDM yaitu fungsi perencanaan dan pelaksanaan. Pengelolaan SDM terdiri dari merencanakan kebutuhan dan perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan; pengadaan pelatihan peningkatan kapasitas guru dan staf/karyawan. Pelaksanaan SDM melibatkan komite, guru, dan staf/karyawan untuk merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan. Manajemen SDM secara efektif dapat meningkatkan mutu pendidikan di SLB.

Pengevaluasian SDM guru dalam Kegiatan Pembelajaran di SMP IT Al Mujahidin Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah

Penilaian SDM guru dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja guru serta dapat dijadikan umpan balik perbaikan organisasi. Penilaian SDM guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat SDM guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian SDM guru pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian pengevaluasian SDM guru khususnya dalam kegiatan belajar mengajar guru mengadakan penilaian proses. Penilaian SDM guru ini dengan Penentuan sasaran kinerja haruslah spesifik, terukur, menantang dan didasarkan

pada waktu tertentu. Selain itu, perlu diperhatikan proses penentuan sasaran kinerja, yaitu diharapkan sasaran tugas individu di rumuskan bersama-sama antar bawahan dan atasan. Selain itu, perlu diperhatikan proses penentuan sasaran kinerja, yaitu diharapkan sasaran tugas individu di rumuskan bersama-sama antar bawahan dan atasan. Kedua Penentuan standar kinerja harus benar-benar obyektif, yaitu mengukur SDM guru yang sesungguhnya dari aktivitas pembelajaran.

Dalam pengevaluasian kegiatan pembelajaran SMPIT Al Mujahidin yayasan pendidikan Islam Nurhasanah menjadi catatan tersendiri untuk lebih mengoptimalkan kegiatan pembelajaran. Catatan tentang hambatan yang dialami dan harus dilakukan upaya perbaikannya adalah waktu dan kedisiplinan peserta didik. Karena dua hal tersebut merupakan dua komponen yang saling berkaitan. Dari peserta didik sendiri bisa di temukan bahwa kualitas keagamaan peserta didik sudah terbentuk sebelum mereka memasuki dunia sekolah, baik kualitas yang baik maupun yang buruk, karena adanya pola asuh orang tua dan kehidupan masyarakat sekitarnya sehingga akan memberikan kontribusi dalam mengikuti pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Sebagaimana hasil penelitian Organisasi pendidikan merupakan siklus sistemik dalam lembaga pendidikan. Di mana, setiap komponen diharapkan dapat memainkan peran terbaiknya bagi pengembangan lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, untuk itu dibutuhkan sistem pengelolaan (manajerial) terkait kinerja sumber daya manusia agar lebih terarah dan efektif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan terdiri dari upaya perencanaan perekrutan SDM, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi/penilaian kinerja, kompensasi, dan sistem keputusan hubungan kerja.

Efektivitas SDM guru dalam kegiatan pembelajaran di SMP IT Al Mujahidin Yayasan Pendidikan Islam Nurhasanah

Penyediaan SDM atau tenaga pendidikan dilakukan rapat untuk melihat perkembangan kemampuan guru dalam mengajar. Dengan adanya komunikasi, pengetahuan dan pengalaman tenaga pendidikan diikuti sertakan dalam pelatihan, diklat, workshop. Selain itu, efektivitas SDM akan tercapai dengan peran serta dari masyarakat, untuk itu kepala sekolah juga mengingatkan promosi untuk menyempurnakan strategi rekrutmen siswa, karena dilihat dari segi kuantitas input siswa masih rendah. Kepala sekolah mengagendakan program rapat bersama wali murid pada setiap awal semester dan pengajian bersama wali murid rutin untuk memperkokoh silaturahmi bersama wali murid satu sekolah, dengan begitu perhatian sekolah untuk melaporkan pengembangan siswa tidak hanya pada setiap akhir semester karena kegiatan ini juga terdapat forum orang tua untuk mengkomunikasikan hal-hal yang dapat mendukung perkembangan siswa.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai SDM dalam kegiatan pembelajaran pada indikator mutu, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengevaluasian. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan SDM dimana perencanaan melalui menyiapkan pendidik yang profesional sebagai salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, karena apabila memiliki tenaga pendidik yang profesional akan melakukan proses pembelajaran secara efektif dan menghasilkan lulusan yang berprestasi.

Efektivitas SDM di lihat dari Pada perencanaan SDM (sumber daya manusia) yang meliputi guru sudah adanya usaha untuk meningkatkan pembelajaran dan kemampuan mengajar guru, baik melalui pembinaan, rapat atau diskusi, diikutsertakan dalam pelatihan, workshop, dan diklat. Adapun untuk sumberdaya siswa masih mengalami kendala kurangnya siswa yang masuk. Upaya kepala sekolah dalam pelaksanaan SDM dalam kegiatan pembelajarandengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kegiatan pembelajaran. Maka kepala sekolah melatih kedisiplinan warga sekolah untuk patuh terhadap tata tertib. Ketika terdapat warga sekolah yang melakukan tindak pelanggaran maka memperoleh peringatan dan sanksi sebagai wujud punishment, hal ini berlaku baik guru maupun siswa.

Sedangkan pada sisi lain efektivitas SDM yang memiliki dampak adalah lingkungan yang kondusif juga harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Sarana dan prasarana di sekolah tersebut dalam penyediaan ruang kelas sudah cukup memadai, namun masih kurang dalam kelengkapan alat/media pendukung pembelajaran. Masalah lain, dikarenakan dalam penyediaan sarana dan prasarana terkendala pada pembiayaan. Nurmasiyah, dkk (2024). Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen dan seleksi yang efektif yaitu dengan melibatkan fungsi manajemen yang akurat dan berkelanjutan sehingga diperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisai pendidikan mempunyai peranan penting,serta agar memperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian yang ada, penulis dapat menyampaikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Perencanaan SDM guru dalam kegiatan pembelajaran di SMP IT Al Mujahidin yayasan pendidikan IslamNurhasanah melihat kebutuhan sekolah berdasarkan kualifikasi pendidikan serta menentukan dan menyusun kegiatan yang akan di jalankan berdasarkan kemampuan masing-masing guru, (2) Pelaksanaan SDM guru dalam kegiatan pembelajaran di SMP IT Al Mujahidin yayasan pendidikan IslamNurhasanah dilakukan dengan memahami pedoman kualifikasi guru serta pedoman peserta didik, kemudian menguasai dan memahami materi yang akan diajarkan, (3) Pengawasan SDM guru dalam kegiatan pembelajaran dimulai dari kehadiran guru dari pukul yang sudah ditentukan sampai dengan jadwal pulang, selain ini pengawasan yang dilakukan adal dengan melakukan kunjungan di luar jadwal penilaian setiap bulan, (4) Pengevaluasian SDM guru dalam kegiatan pembelajaran melalui 1.kesesuaian mata pelajaran dengan kualifikasi pendidikan yang diterima, keberhasilan guru membentuk dan menciptakan keharnonisan dalam kelas sehinga penilaian bisa jadi dikatakan berhasil dari praktek yang dilakukan diluar dan di dalam kelas, (4) Efektivitas manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, agar tujuam yang diinginkan dapat tercapai. Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan telah

menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu kepala sekolah sebagai manajer di sekolah, guru mendidik dan mengajar, dan semua siswa melaksanakan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Akrim, A. (2020). Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Observatorium. *Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam Dan Ilmu-Ilmu Berkaitan*, 6(1), 1-10.
- Andini, D. M., & Supardi, E. (2018). Kompetensi pedagogik guru terhadap efektivitas pembelajaran dengan variabel kontrol latar belakang pendidikan guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 148.
- Arifin, Z., & Susilana, R. (2020). *Evaluasi hasil belajar*. Banten: Universitas Terbuka.
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 3*. Bumi aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4(2), 42–58.
- Barthos, B. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Bumi aksara.
- Batheman, T. S., & Snell, S. A. (2008). *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif (terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dimiyati & Mudjiono. (2018). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dongoran, . F. R., Naddya, A. ., Nuraini, . N., Aisah, N., Susanti, S., & Ridho, A. M. . (2023). *Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1)
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2016). *Kamus Inggris Inggris Indonesia and English Indonesian Dictionary*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gultom, S. W., Amini, A., & Isman, M. (2024). *Manajemen implementasi kurikulum merdeka belajar di SMP Negeri 1 Sitellu Tali Urang Jehe Pakpak Bharat*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 5(4). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i4.21585>
- Gunawan, I., & Benty, D. D. N. (2017). *Manajemen pendidikan: suatu pengantar praktik*.
- Hamalik, O. (2008). *Kurikulum dan pembelajaran*.
- Hamalik, O. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi aksara.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 8(1).
- Hasibuan, malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Hidayat, M. (2024). *Student's Perception of the Effectiveness of Teacher Communication in Guiding Problem-Based Learning Projects*. *Persepsi: Communication Journal*, 7(2), 148-156.
- Lubis, S., Akrim., & Prasetya, I. (2023). *Manajemen Pendidikan Kesetaraan Kejar Paket C Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Permata Mandailing Natar*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 4(3), 267-273.
- Miles, M. B. (2014). *huberman, A Michael. 1992. Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. Universitas Indonesia Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mulyasa, E. (2015). *Menjadi guru profesional, menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*.
- Nasrudin, N., Agustina, I., Akrim, A., Ahmar, A. S., & Rahim, R. (2018). *Multimedia educational game approach for psychological conditional*. *International Journal of Engineering and Technology (UAE)*, 7(2), 78–81.
- Nurmasiyah, P., Amini, A., Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2024). *Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2046–2052.

- Prabu Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetia, I., Pratiwi, SN., Harfiani R., Sugesti, T., and Novia Siregar A (2025). Teacher mobilizers: the power of leading learning and mobilizing teacher communities. *Frontiers in Education*, 9 (8 January 2025). Doi: 10.3389/educ.2024.1471138
- Prasetia, I., & Akrim. (2024). The impact of teacher empowerment on school effectiveness: A mixed-methods study. *Journal of Education and e-Learning Research*, 11(4), 655-666, DOI: 10.20448/jeelr.v11i4.6056
- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). *Buku manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Pujiarti, E., Amini, A., Ratnasari, R., Purba, F. D., Ahmadi, K. D., & Mulya, S. (2024). Orientasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1912–1917.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah (2020) *Tren Pembelajaran Dan Penentuan Strategi Yang Sesuai Diharapkan Mampu Menghasilkan Peserta Didik Menghadapi Era 4.0*
- R.Terry, G. dan L. W. R. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi aksara.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Simanjuntak, E. T. H. (2012). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar. Unimed
- Simbolon, R. (2024). Literature Study: Integration of Ethnomathematics in Mathematics Learning in Schools. *JMEA: Journal of Mathematics Education and Application*, 3(2), 70-76.
- Sirait, H., Prasetia, I., & Amini. (2023). Efektivitas Manajemen Sekolah dalam Mengimplementasikan Diversifikasi Kurikulum (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Kota Sibolga). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 4(2), 188-194
- Slameto, B. (2018). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi* (Rev. ed.). Rineka Cipta.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation theory, models, and applications* (Vol. 50). John Wiley & Sons.
- Suandy, E. (2019). *Hukum Pajak*, Edisi 7. salemba empat.
- Sugiarto, I. (2022). *Metodologi penelitian bisnis*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supardi, S. E. (2013). *Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syafaruddin, S., Wijaya, C., & Mesiono, M. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains Dalam Islam*.
- Usman, U. (2018). Komunikasi Pendidikan Berbasis Blended Learning Dalam Membentuk Kemandirian Belajar. *Jurnal Jurnalisa*, 4(1).
- Utami, S. (2019). Meningkatkan mutu pendidikan Indonesia melalui peningkatan kualitas personal, profesional, dan strategi rekrutmen guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 518–527.
- Vlcek, R., Trunecek, J., Nový, I., & Drucker, P. F. (1997). Peter F. Drucker on management. *Journal for East European Management Studies*, 2(1), 79–96.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.
- Winardi, A., & Farida, I. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Manajemen Bengkel (Studi Kasus: CV. Anugrah Bogor). *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 3(2).