EDUCARE: Jurnal Pendidikan dan Kesehatan
E-ISSN: 3031-0709
Website: https://j-edu.org/index.php/
VOLUME 4, ISSUE 1, 2026

PENGELOLAAN PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN PRESTASI DI SD ISLAM AL AZHAR 41 KARAWANG, JAWA BARAT

M. Amri Wardi[1], Ahmad Zain Sarnoto[2], Agus[3]

Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: *ahmadzain@ptiq.ac.id*

ABSTRAK

Pengelolaan pendidik menjadi komponen strategis bagi peningkatan mutu pendidikan Islam, namun kajian mengenai keterpaduan manajemen guru, nilai keislaman, dan prestasi sekolah dasar unggulan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan model pengelolaan pendidik, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta menganalisis kontribusinya terhadap kinerja guru dan prestasi peserta didik di SD Islam Al Azhar 41 Karawang, Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Informan ditentukan secara purposif dan mencakup pimpinan sekolah, pendidik, serta tenaga administrasi. Data dihimpun melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian memperlihatkan siklus pengelolaan pendidik yang mencakup tujuh tahap: perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, pengembangan kompetensi, motivasi dan penghargaan, pembinaan kedisiplinan, serta evaluasi kinerja. Dukungan yayasan, kepemimpinan sekolah, budaya ukhuwah, dan motivasi pendidik memperkuat implementasinya, sedangkan beban administratif, perbedaan adaptasi guru baru, dan kesenjangan kompetensi digital menjadi kendala. Temuan menunjukkan keterkaitan positif antara pengelolaan guru, peningkatan kualitas pembelajaran, dan prestasi sekolah, termasuk capaian 378 prestasi yang dilaporkan dalam tesis. Penelitian menegaskan pentingnya model manajemen pendidik berbasis nilai keislaman yang berkelanjutan.

Kata Kunci: pengelolaan pendidik; kinerja guru; prestasi sekolah; manajemen SDM berbasis nilai; pendidikan Islam

ABSTRACT

Educator management is a strategic component of educational quality, yet research on the integration of teacher management, Islamic values, and achievement in leading Islamic elementary schools remains limited. This study describes the educator management model, identifies enabling and inhibiting factors, and examines its contribution to teacher performance and student achievement at Al Azhar 41 Islamic Elementary School, Karawang, West Java. A descriptive qualitative case-study design was employed. Informants were purposively selected from school leaders, teachers, and administrative personnel. Data were collected through observation, in-depth interviews, and document analysis, and examined through data reduction, display, and conclusion drawing, supported by source and method triangulation. Findings reveal a continuous seven-stage educator management cycle: needs assessment, recruitment and selection, orientation and placement, competency development, motivation and rewards, discipline development, and performance evaluation. Foundation support, school leadership, a collegial culture grounded in Islamic brotherhood, and teacher motivation facilitated implementation, whereas administrative workload, differences in new teachers' adaptation, and digital competency gaps presented challenges. The findings suggest a positive relationship between structured educator management, teaching quality, and school achievement, including the 378 achievements reported in the thesis. The study highlights the relevance of sustainable, value-based human resource management in Islamic education.
Keywords: educator management; teacher performance; school achievement; value-based human resource management; Islamic education.

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan bertumpu pada kapasitas pendidik sebagai perancang pembelajaran, pembimbing peserta didik, dan penggerak budaya sekolah. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kualitas tersebut juga berhubungan dengan keteladanan akhlak dan konsistensi pelaksanaan nilai-nilai keislaman. Karena itu, pengelolaan pendidik perlu dipahami sebagai proses terpadu yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberdayaan, dan penilaian kinerja, bukan sekadar penyelesaian administrasi kepegawaian (Aliyyah et al., 2017; Amanah et al., 2021).

Kebutuhan pengelolaan pendidik semakin penting ketika sekolah menghadapi perubahan kurikulum, tuntutan transformasi digital, dan ekspektasi masyarakat terhadap prestasi akademik maupun nonakademik. Penelitian sebelumnya menguraikan peran kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen tenaga pendidik dalam membangun kompetensi profesional (Abrori, 2020; Basri et al., 2024). Namun demikian, pemahaman tentang bagaimana seluruh tahapan manajemen pendidik saling terhubung dengan budaya keislaman dan capaian prestasi pada satu sekolah dasar unggulan masih memerlukan pendalaman kontekstual(Sarnoto, 2025).

Pengelolaan pendidik yang ada di lembaga pendidikan sangat penting dan berperan dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik itu sendiri dalam menjalankan tugasnya melakukan proses pengajaran. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang tenaga pendidik berkaitan dengan proses pembelajaran tentu menjadi salah satu faktor kunci kesuksesan belajar peserta didik(Sarnoto, 2013).

Pengelolaan pendidik merupakan salah satu kunci penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia terutama seorang pendidik, karena pendidik memiliki peran dan tanggung jawab besar terhadap prestasi belajar siswa. Pendidik bertugas memberikan pembelajaran, bimbingan dan arahan yang efektif bagi peserta didik, untuk itu pendidik harus memperoleh pelatihan, motivasi, kompensasi yang sesuai harapan sehingga meningkatkan semangat kerja, kemudian penting juga untuk dilakukan sebuah evaluasi bagi pendidik itu sendiri sehingga bisa terlihat pencapaian pendidik itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan belajar mengajar(Sarnoto, 2021).

SD Islam Al Azhar 41 Karawang merupakan kasus yang relevan karena menggabungkan kurikulum nasional dan kurikulum khas Al Azhar, pembiasaan ibadah, penguatan karakter, dan pembinaan prestasi. Tesis yang menjadi sumber artikel ini mencatat 378 prestasi dan posisi ke-7 nasional berdasarkan informasi Puspresnas yang dikutip peneliti (Al-Azhar, 2026). Capaian tersebut menjadi konteks penting untuk menelusuri praktik manajemen pendidik, bukan bukti tunggal hubungan sebab-akibat antara manajemen dan prestasi.

Persoalan penelitian dipusatkan pada tiga pertanyaan: bagaimana model pengelolaan pendidik dijalankan; faktor apa yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya; serta bagaimana praktik tersebut berkaitan dengan kinerja guru dan prestasi peserta didik. Artikel ini bertujuan menyajikan sintesis temuan tesis secara ringkas dan analitis serta menawarkan konseptualisasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai dalam pendidikan Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan strategi studi kasus dan jenis penelitian lapangan. Kasus dibatasi pada praktik pengelolaan pendidik di SD Islam Al Azhar 41 Karawang, Jawa Barat. Desain ini digunakan karena penelitian berupaya memahami proses, pengalaman, dan konteks organisasi secara mendalam, bukan melakukan pengujian statistik atas pengaruh antarvariabel (Creswell, 2013; Abdussamad, 2021).

Pendekatan studi kasus (*case study*) yang merupakan bagian dari metode kualitatif yang hendak mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka sumber informasi. Creswell mendefinisikan studi kasus sebagai suatu eksplorasi dari sistem-sistem yang terkait (*bounded system*) atau kasus. Suatu kasus menarik untuk diteliti karena corak khas kasus tersebut yang memiliki arti pada orang lain, minimal bagi peneliti. Menurut Patton, studi kasus adalah studi tentang kekhususan dan kompleksitas suatu kasus tunggal dan berusaha untuk mengerti kasus tersebut dalam konteks, situasi dan waktu tertentu. Dengan metode ini peneliti diharapkan menangkap kompleksitas kasus teresebut. Kasus itu haruslah tunggal dan khusus. Ditambah juga bahwa studi ini dilakukan karena kasus tersebut begitu unik, penting, bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Dengan memahami kasus itu secara mendalam maka peneliti akan menangkap arti penting bagi kepentingan masyarakat organisasi atau komunitas tertentu.

Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, melibatkan kepala sekolah, unsur wakil kepala sekolah yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, guru senior, guru junior, dan tenaga tata usaha. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif terhadap kegiatan sekolah, wawancara mendalam mengenai prosedur dan pengalaman pengelolaan guru, serta dokumentasi kebijakan, kegiatan pembinaan, penilaian kinerja, dan capaian prestasi.

Analisis dilakukan secara interaktif melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Kredibilitas diperkuat melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan wawancara, pengamatan, serta dokumen(Sarnoto & Sari, 2023). Dengan karakter demikian, simpulan tentang dampak dipahami sebagai keterkaitan yang ditafsirkan dari bukti kualitatif, bukan estimasi kausal secara eksperimental.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Temuan utama menunjukkan pengelolaan pendidik dijalankan sebagai siklus yang saling berhubungan. Tahapan pengelolaan tersebut tidak berdiri sendiri: kebutuhan guru menentukan rekrutmen, proses seleksi memengaruhi penempatan, pembinaan menjadi dasar evaluasi, dan hasil evaluasi dipakai untuk menyusun tindak lanjut. Ringkasan temuan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Siklus Pengelolaan Pendidik Berdasarkan Temuan Studi Kasus

Tahap	Praktik yang ditemukan	Kontribusi yang dituju
1. Perencanaan	Analisis rombongan belajar, rasio guru, kualifikasi dan usulan formasi ke yayasan	Kesesuaian kebutuhan guru
2. Rekrutmen dan seleksi	Seleksi administrasi, tes kompetensi, baca Al-Qur'an, microteaching, wawancara	Kualitas akademik dan karakter
3. Orientasi dan penempatan	Induksi budaya sekolah, pengenalan perangkat pembelajaran, penempatan sesuai kompetensi	Adaptasi dan kesesuaian tugas
4. Pengembangan kompetensi	Pelatihan, lokakarya, pembinaan dan pendampingan profesional	Penguatan pedagogik dan profesional
5. Motivasi dan penghargaan	Dukungan pimpinan, apresiasi dan penguatan semangat kerja	Komitmen dan produktivitas
6. Kedisiplinan	Pembiasaan etos kerja, keteladanan dan kepatuhan pada ketentuan sekolah	Konsistensi layanan pendidikan
7. Evaluasi kinerja	Penilaian Kinerja Guru (PKG), supervisi akademik, tindak lanjut	Perbaikan pembelajaran berkelanjutan

Perencanaan tenaga pendidik dimulai dari analisis kebutuhan sekolah yang mempertimbangkan proyeksi jumlah peserta didik, rombongan belajar, rasio guru-siswa, serta keahlian khusus seperti tahfizh dan pendampingan peserta didik. Usulan kebutuhan kemudian diajukan kepada yayasan. Pada tahap pengadaan, seleksi berlapis mencakup kualifikasi akademik, kemampuan mengajar, penguasaan

keislaman, dan kesesuaian karakter calon pendidik dengan visi sekolah. Pendidik yang diterima selanjutnya menjalani orientasi dan ditempatkan dengan mempertimbangkan bidang keahlian.

Pembinaan kompetensi diwujudkan melalui pelatihan, pendampingan, serta pembelajaran profesional yang dipadukan dengan penguatan nilai keagamaan. Kepala sekolah berperan dalam menyediakan dukungan, motivasi dan penghargaan, serta menjaga kedisiplinan kerja. Penilaian Kinerja Guru dan supervisi akademik menjadi mekanisme umpan balik yang menghubungkan penilaian dengan pembinaan lanjutan. Dengan demikian, fungsi pengelolaan tidak berhenti pada pengawasan, melainkan diarahkan pada peningkatan mutu praktik mengajar.

3.2 Faktor Pendukung dan Penghambat

Penelitian mengidentifikasi empat kelompok pendukung utama: dukungan dan komitmen yayasan terhadap kebijakan serta sumber daya sekolah; kepemimpinan kepala sekolah yang memadukan orientasi transformasional dan religius; budaya kerja kekeluargaan yang berlandaskan ukhuwah islamiyah; dan motivasi intrinsik guru untuk meningkatkan kompetensi. Rekrutmen yang selektif membantu memastikan kesesuaian kemampuan serta nilai sejak awal masa kerja.

Di sisi lain, pembinaan menghadapi keterbatasan waktu akibat padatnya tugas mengajar dan administrasi, perbedaan kecepatan adaptasi guru baru, dan kesenjangan kecakapan digital antarguru. Temuan tersebut mengisyaratkan perlunya penyederhanaan administrasi, pendampingan guru baru yang lebih terstruktur, dan pengembangan kompetensi teknologi sesuai kebutuhan nyata pembelajaran.

Tabel 2. Pemetaan Faktor dan Arah Tindak Lanjut

Dimensi	Temuan kualitatif	Arah tindak lanjut
Pendukung	Dukungan yayasan dan kepemimpinan sekolah	Penguatan koordinasi dan keberlanjutan program
Pendukung	Budaya ukhuwah dan motivasi guru	Komunitas belajar dan apresiasi kerja
Penghambat	Beban administratif dan waktu pembinaan terbatas	Penyederhanaan alur dan penjadwalan pembinaan
Penghambat	Adaptasi pendidik baru tidak seragam	Mentoring dan induksi bertahap
Penghambat	Kesenjangan kompetensi digital	Pelatihan berbasis kebutuhan dan pendampingan

3.3 Keterkaitan Pengelolaan, Kinerja Guru, dan Prestasi

Hasil studi menegaskan alur keterkaitan yang berlapis: pengelolaan guru yang sistematis berkontribusi pada pengembangan kompetensi, peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran, dan terbentuknya iklim sekolah yang mendukung prestasi peserta didik. Capaian akademik dan nonakademik yang dicatat dalam tesis memperlihatkan konteks keluaran sekolah, tetapi tidak dapat dipakai secara tersendiri untuk menghitung besarnya pengaruh pengelolaan pendidik.

Dokumentasi yang dikutip dalam tesis menyebutkan 378 capaian prestasi dan peringkat ke-7 nasional yang dikaitkan dengan basis data Puspresnas. Tesis juga melaporkan capaian Tes Kemampuan Akademik 2025/2026: nilai Bahasa Indonesia 100 pada salah satu peserta didik dan nilai Matematika 96,67 pada dua peserta didik. Artikel ini mempertahankan perbedaan antara laporan capaian dan interpretasi kontribusi manajemen; tidak menyimpulkan bahwa semua prestasi tersebut secara eksklusif disebabkan oleh satu program pengelolaan pendidik.

3.4 Pembahasan: Manajemen Pendidik Berbasis Nilai

Siklus tujuh tahap memperlihatkan keterpaduan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan pembinaan kompetensi dan budaya organisasi. Praktik ini sejalan dengan literatur mengenai pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional (Aliyyah et al., 2017; Amanah et al., 2021) sekaligus menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah (Abrori, 2020). Nilai tambah kontekstualnya terletak pada penempatan amanah, keteladanan, kedisiplinan, dan ukhuwah sebagai prinsip yang membimbing proses manajerial.

Integrasi nilai keislaman bukan sekadar tambahan kegiatan keagamaan, melainkan membentuk kriteria seleksi guru, muatan orientasi, norma hubungan kerja, dan praktik supervisi. Dengan pendekatan ini, kompetensi profesional dipadukan dengan tanggung jawab moral pendidik. Temuan tersebut relevan dengan pembahasan tentang manajemen pendidik dalam perspektif Al-Qur'an dan pembaruan manajemen pendidikan Islam (Adi, 2016; Apriani, 2024).

Secara teoretis, artikel ini memposisikan manajemen pendidik berbasis nilai sebagai elaborasi kontekstual atas manajemen sumber daya manusia pendidikan. Secara praktis, temuan merekomendasikan konsistensi perencanaan berbasis kebutuhan, program induksi dan mentoring, pengembangan kompetensi digital, supervisi yang memberi umpan balik, serta evaluasi berkala atas kesenjangan kinerja. Karena bersumber pada satu studi kasus, model ini perlu disesuaikan sebelum direplikasi pada lembaga lain.

Keberhasilan pengelolaan pendidik tidak hanya tercermin dari peningkatan kompetensi guru dan prestasi peserta didik, tetapi juga dari meningkatnya kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan yang diberikan sekolah. Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, orang tua tidak lagi dipandang sebagai penerima layanan pendidikan semata, melainkan sebagai mitra strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas pengelolaan pendidik memiliki implikasi langsung terhadap persepsi, tingkat kepercayaan, dan kepuasan orang tua terhadap sekolah.

Kotler dan Keller (2016) menjelaskan bahwa kepuasan pelanggan merupakan hasil dari perbandingan antara harapan dengan layanan yang diterima (Sarnoto, 2022). Dalam konteks pendidikan, kepuasan orang tua dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran, perkembangan akademik dan karakter anak, komunikasi antara guru dan orang tua, serta profesionalisme tenaga pendidik.

Pengelolaan pendidik yang dilakukan melalui pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik, dan pengembangan kompetensi berdampak pada peningkatan kualitas layanan pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik dan sosial yang baik mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan

orang tua mengenai perkembangan belajar peserta didik. Komunikasi yang terbuka, responsif, dan berbasis data membangun kepercayaan bahwa sekolah menjalankan fungsi pendidikan secara profesional.

Selain itu, guru yang menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas akan memberikan kesan positif kepada orang tua. Profesionalisme guru menjadi salah satu indikator yang mudah diamati oleh orang tua melalui kualitas interaksi sehari-hari, penyampaian informasi perkembangan belajar, serta kemampuan guru menangani berbagai kebutuhan peserta didik. Dalam penelitian ini, peningkatan kepuasan orang tua dapat dianalisis melalui beberapa indikator, antara lain:

a) meningkatnya kepercayaan orang tua terhadap kompetensi guru;
b) meningkatnya partisipasi orang tua dalam program sekolah;
c) berkurangnya keluhan terhadap layanan pembelajaran;
d) meningkatnya apresiasi terhadap program pengembangan peserta didik;
e) meningkatnya loyalitas orang tua terhadap sekolah.

Citra sekolah merupakan persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga. Citra tersebut terbentuk melalui akumulasi pengalaman masyarakat, prestasi sekolah, kualitas lulusan, profesionalisme guru, serta kemampuan sekolah dalam memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Menurut Fombrun, reputasi organisasi merupakan aset strategis yang memengaruhi tingkat kepercayaan public (Anhar et al., 2025). Dalam dunia pendidikan, reputasi sekolah menjadi salah satu pertimbangan utama masyarakat dalam memilih lembaga pendidikan bagi putra-putrinya.

Pengelolaan pendidik yang efektif memberikan kontribusi terhadap terbentuknya citra positif sekolah melalui peningkatan profesionalisme guru. Guru yang kompeten mampu menciptakan pembelajaran yang berkualitas, membangun hubungan yang baik dengan peserta didik dan orang tua, serta menghasilkan berbagai prestasi akademik maupun nonakademik.

Selain itu, budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif sehingga masyarakat memandang sekolah sebagai lembaga yang memiliki tata kelola yang baik. Reputasi positif tersebut semakin diperkuat apabila sekolah secara konsisten menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik, karakter, dan keterampilan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Dalam konteks SD Islam Al Azhar 41 Karawang, citra sekolah juga dipengaruhi oleh kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan pendidikan modern. Pengelolaan pendidik yang mampu menjaga keseimbangan antara kompetensi profesional dan pembinaan karakter Islami memberikan nilai tambah yang membedakan sekolah dari lembaga pendidikan lainnya.

Dengan demikian, pengelolaan pendidik berkontribusi terhadap peningkatan reputasi sekolah melalui tiga jalur utama, yaitu peningkatan mutu pembelajaran, peningkatan prestasi peserta didik, dan penguatan budaya organisasi.

Dalam perspektif budaya organisasi, temuan penelitian menguatkan teori Schein bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi. Budaya sekolah yang menekankan kolaborasi, disiplin, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru.

SIMPULAN

Pengelolaan pendidik di SD Islam Al Azhar 41 Karawang berlangsung melalui tujuh tahap yang terhubung secara berkelanjutan, mulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi kinerja melalui PKG dan supervisi akademik. Keberhasilannya ditopang dukungan yayasan, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja berbasis ukhuwah, rekrutmen selektif, dan motivasi guru. Hambatan yang perlu diperhatikan mencakup keterbatasan waktu pembinaan akibat beban administratif, perbedaan adaptasi guru baru, dan kesenjangan kompetensi digital. Studi ini menunjukkan keterkaitan positif antara pengelolaan pendidik yang sistematis, mutu pembelajaran, dan prestasi peserta didik, serta menonjolkan integrasi nilai-nilai keislaman sebagai karakter manajemen sumber daya manusia pendidikan. Keterbatasan penelitian terletak pada desain satu lokasi, dominasi data kualitatif, dan belum adanya pengukuran statistik kontribusi masing-masing tahap terhadap hasil belajar. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan multi-situs atau metode campuran untuk menguji transferabilitas dan kekuatan hubungan yang teridentifikasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan, pendidik, dan tenaga kependidikan SD Islam Al Azhar 41 Karawang yang mendukung pelaksanaan penelitian, serta kepada para pembimbing tesis di Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta atas arahan akademik yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (2021). Metode penelitian kualitatif. CV Syakir Media Press.

Abrori, M. (2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(2).

Adi, A. (2016). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan perspektif Al Quran. Ijtimaiyya, 9(1).

Al-Azhar. (2026). SDIA 41 Karawang peringkat 7 nasional Puspresnas. https://www.al-azhar.or.id/sdia-41-karawang-peringkat-7-nasional-puspresnas/

Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan tenaga pendidik pada sekolah dasar. Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 4(2), 75–86.

Amanah, I. M., Hermawan, A. H., & Hidayat, W. (2021). Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional. Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 6(1), 55–62.

Apriani, A. (2024). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Jurnal Tahsinia, 5(4).

Basri, H., Afriza, A., Nurhayuni, N., & Algusyairi, P. (2024). Konsep dasar dan ruang lingkup manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora, 4(2), 1609–1623.

Creswell, J. W. (2013). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (3rd ed.). SAGE Publications3-2-7

Anhar, Irsyadunnas, Muhamat Khoirisun, Makhrus Ali, & Siti Afifatun. (2025). Islamic religious education

and the internalization of religious moderation values among students: Literature review. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 667–677. https://doi.org/10.51468/jpi.v7i1.1152

Sarnoto, A. Z. (2013). Urgensi Peningkatan Mutu Pengelolaan Pesantren Dalam Era Global. *Educare*, *3*(3), 49–60.

Sarnoto, A. Z. (2021). *Supervisi dan evaluasi program pendidikan Islam*. Bekasi: Faza Amanah.

Sarnoto, A. Z. (2022). Tantangan Humas dan Marketing Pendidikan Pasca Pandemi Covid-19. *Educational Journal of Islamic Management*, *2*(1), 1–8. https://doi.org/10.47709/ejim.v2i1.1715

Sarnoto, A. Z. (2025). *Teori Ilmu Manajemen Pendidikan Islam*. Padang: Takaza Innovatix Labs.

Sarnoto, A. Z., & Sari, W. D. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Sulur Pustaka.