

Peran Manajemen Pendidikan Sekolah Dalam Pengembangan Hubungan Manusia Ditinjau Dari Perspektif Pendidikan Islam

Muh Thoriq Aziz Kusuma

UIN Raden Mas Said Surakarta

Email: thoriqaziz997@gmail.com

***Abstract.** People are one of the most important resources in facility management. Human resources and manager education is recognized at all levels of management. The club's success still relies heavily on the human element, despite recent advances in technology. Organizational human resources is a very important component. because people are the first and most important aspect of management. Human resource management plays an important role in the management of educational institutions and the achievement of organizational goals. The capacity of human resources must be managed properly. thereby enabling these people to participate in the responsibilities of the relevant agencies.*

***Keywords:** Management, human resources, and educational institutions*

Abstrak. Orang adalah salah satu sumber daya yang paling penting dalam manajemen fasilitas. Sumber daya manusia dan pendidikan manajer diakui di semua tingkat manajemen. Kesuksesan klub masih sangat bergantung pada unsur manusia, meskipun kemajuan teknologi baru-baru ini. Sumber daya manusia organisasi merupakan komponen yang sangat penting, karena orang adalah aspek manajemen yang pertama dan paling penting. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam manajemen lembaga pendidikan dan pencapaian tujuan organisasi. Kapasitas sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sehingga memungkinkan orang-orang ini untuk berpartisipasi dalam tanggung jawab lembaga terkait.

Kata kunci: Manajemen, sumber daya manusia, dan lembaga pendidikan.

PENDAHULUAN

Manusia diberi berbagai kemampuan oleh Tuhan, termasuk kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ciptaan manusia oleh Tuhan. Karena itu adalah makhluk yang mendarah daging, itu tidak dapat dipelajari hanya sebagai fenomena alam atau budaya. dengan orang-orang yang dianggap sebagai individu yang unik dan terkait dengan fenomena alam dan budaya. Sedangkan bayi yang lahir pada usia tertentu merupakan individu yang tidak berdaya yang tidak mendapat bantuan dari sumber luar, sedangkan manusia adalah makhluk jasmani dan rohani yang mandiri sebagai individu.

Hampir semua orang yang hidup bekerja untuk mengatur waktu mereka sambil menghabiskan waktu luang mereka bekerja, bermain, berdoa, atau beristirahat dalam organisasi. Mereka dilahirkan dalam organisasi dan dilatih oleh organisasi. Dengan nada yang

sama, setiap anggota organisasi meninggal, dan ketika siap untuk dimakamkan, organisasi memainkan peran penting dalam proses itu. Karena organisasi tidak dapat berfungsi tanpa orang, jelas bahwa frasa "orang dan organisasi" mengacu pada penyatuan "orang dan organisasi" (Abdul Aziz Wahab, 2011).

Salah satu alat manajemen yang paling penting dalam sumber daya manusia adalah manusia. Memahami pentingnya sumber daya manusia sangat penting di setiap tingkatan manajemen, termasuk administrasi pendidikan Islam. Namun, terlepas dari kenyataan bahwa inovasi mutakhir sangat unggul di kelasnya, individu tetap menjadi elemen penting bagi kemajuan sebuah organisasi. Bahkan dimungkinkan untuk menyatakan bahwa manajemen hanyalah manajemen sumber daya manusia, yang sama dengan manajemen.

Sumber daya manusia sering kekurangan pasokan karena mereka adalah aset organisasi yang paling berharga. Orang yang bekerja atau dipekerjakan merupakan sumber daya manusia. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa SDM dalam bisnis adalah individu yang berdiri teguh pada situasi atau bertanggung jawab untuk melakukan usaha atau bekerja untuk organisasi tertentu (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016).

Manusia diciptakan dengan dua tujuan utama: pertama, bagaimana dididik dan bagaimana menjadi hamba Allah SWT, yang memiliki sejumlah tanggung jawab yang harus dipenuhi dalam rangka menjalankan perintah Allah. Kedua, orang-orang seperti Khalifah Allah SWT yang telah mendapatkan gelar Khalifah Allah SWT di muka bumi dengan mengerjakan berbagai pekerjaan dari waktu ke waktu. Alhasil, ungkapan "Hanya melalui pendidikan, teman-teman" tidak salah digunakan karena orang membutuhkan pengetahuan dan pendidikan untuk membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan benar. Untuk memperoleh berbagai pengetahuan melalui pendidikan formal dan informal.

Menurut pandangan ini, lembaga pendidikan Islam ditempatkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan untuk mengamati kemajuan negara tidak hanya dalam pengembangan sumber daya alamnya, tetapi juga dalam pengembangan sumber daya manusianya—yang paling signifikan di antaranya adalah pertumbuhan dan perkembangan umat manusia. Hanya jika sumber daya alam dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Sesuai dengan No. 1, pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia sangat dibantu oleh pendidikan. Bagian II Pasal 3 Peraturan Nomor 20 Tahun 2003, tentang misi dan tujuan pelatihan, khususnya:

"Untuk mencerdaskan kehidupan, pendidikan masyarakat menumbuhkan keterampilan, nilai watak bangsa, dan peradaban. Berkembangnya potensi peserta didik untuk

menjadi manusia seutuhnya yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, dan menjadi warga negara yang cakap adalah tujuan bangsa yang cakap, inventif, mandiri, serta warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk memenuhi motivasi mendirikan lembaga pendidikan Islam, maka arti dan tujuan lembaga tersebut harus dikelola secara profesional, demikian pula sumber daya manusianya. Sebab, mengacu pada undang-undang sebelumnya, pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pendidikan Islam harus berpusat pada pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya tersebut pada semua jenjang dan jenis. Manajemen personalia merupakan aspek penting dari lembaga pendidikan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, institusi pendidikan biasanya mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Karena sebelum bagian lain dari manajemen, manajemen sumber daya manusia adalah yang paling penting. Karena pendidikan yang baik menghasilkan sumber daya manusia yang mampu mengelola pendidikan dan mencapai tujuan utamanya, maka manajemen sumber daya manusia tidak diragukan lagi akan berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Menurut pandangan ini, lembaga pendidikan Islam ditempatkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan untuk mengamati kemajuan negara tidak hanya dalam pengembangan sumber daya alamnya, tetapi juga dalam pengembangan sumber daya manusianya—yang paling signifikan di antaranya adalah pertumbuhan dan perkembangan umat manusia. hanya jika sumber daya alam dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Sesuai dengan No. 1, pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia sangat dibantu oleh pendidikan. Bagian II Pasal 3 Peraturan Nomor 20 Tahun 2003, tentang misi dan tujuan pelatihan, khususnya:

“Untuk mencerdaskan kehidupan, pendidikan masyarakat menumbuhkan keterampilan, nilai watak bangsa, dan peradaban. Berkembangnya potensi peserta didik untuk menjadi manusia seutuhnya yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, dan menjadi warga negara yang cakap adalah tujuan bangsa yang cakap, inventif, mandiri, serta warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk memenuhi motivasi mendirikan lembaga pendidikan Islam, maka arti dan tujuan lembaga tersebut harus dikelola secara profesional, demikian pula sumber daya manusianya. Sebab, mengacu pada undang-undang sebelumnya, pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pendidikan Islam harus berpusat pada pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya tersebut pada semua jenjang dan jenis. Manajemen personalia merupakan aspek

penting dari lembaga pendidikan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, institusi pendidikan biasanya mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Karena sebelum bagian lain dari manajemen, manajemen sumber daya manusia adalah yang paling penting. Karena pendidikan yang baik menghasilkan sumber daya manusia yang mampu mengelola pendidikan dan mencapai tujuan utamanya, maka manajemen sumber daya manusia tidak diragukan lagi akan berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen personalia, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia, hubungan industrial, dan hubungan pasar tenaga kerja sering digunakan untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai gerakan filosofis yang mengakui dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia untuk bisnis. Ubah fokus dari manajemen personalia menjadi manajemen SDM. Agar berhasil, manajemen sumber daya manusia perlu mengatasi hambatan yang semakin meningkat yang dihadapi karyawan dalam memajukan keterampilan, pengetahuan, dan pengembangan profesional mereka.

Aspek perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengendalian manajemen sumber daya manusia adalah semua bidang manajemen umum. Sumber daya manusia menjadi semakin penting karena mereka adalah subjek dari banyak studi dan pengalaman, membantu bisnis mencapai tujuannya, dan secara konsisten menghasilkan karyawan berkualitas tinggi. Manajemen mengacu pada proses pengumpulan informasi tentang bagaimana hal-hal yang harus dikelola (Veithzal Rivai dkk, 2004).

Manajemen sumber daya manusia adalah "proses dimana kecocokan optimal dicapai antara karyawan, organisasi kerja, dan lingkungan sehingga karyawan mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang diinginkan dan organisasi memenuhi tujuannya (Hall T. Douglas dan Goodale G.James, 1986). Menemukan kombinasi terbaik antara karyawan, pekerjaan, dan lingkungan sekitar merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia. Ini memastikan bahwa bisnis dan karyawannya mencapai tingkat produktivitas dan kepuasan yang diinginkan.

"Manajemen pribadi adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia sehingga tujuan individu, organisasi, dan masyarakat tercapai," adalah definisi Edwin B. Flippo tentang manajemen personalia . Manajemen

personalia meliputi tugas mengatur, mengarahkan, mengendalikan, mengembangkan, memberikan kompensasi, mengintegrasikan, mempertahankan, dan memberhentikan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Selain itu, Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Malayu S.P. Hasibuan, 1990).

Orang dikatakan sebagai aset organisasi yang paling penting ketika membahas personel. Kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya untuk menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal. Kekhawatiran tentang peningkatan diri, keadilan, kesetaraan, harapan, kesesuaian untuk bekerja berdasarkan karakteristik pribadi, dan perilaku organisasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Astuti berpendapat, nilai kontribusi sekolah mencerminkan fakta bahwa posisi staf tidak dapat digantikan oleh faktor lain. Di lembaga pendidikan, pengakuan adalah segalanya dalam manajemen personalia. Sebagai individu kunci atau sumber daya yang memajukan dan mewujudkan tujuan sekolah serta menggunakan fungsi dan kegiatan yang memungkinkan sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif dan/atau untuk kepentingan individu, sekolah, dan masyarakat, guru dan tenaga kependidikan sekolah sangatlah penting. (Departemen Pendidikan Nasional, 2008). Pelatih dan staf pengajar harus berkontribusi pada pembentukan nilai di mana pun sekolah dibutuhkan. Selain itu, rantai suplai sistem sekolah meningkatkan produktivitas dan operasional sekolah.

Berdasarkan konsep manajemen SDM, dapat dilihat bahwa manajemen SDM pada dasarnya mencakup kegiatan yang membantu suatu organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasarannya dan bertahan dalam bisnis dengan memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan melalui kebijakan, prosedur, dan sistem.

Peran Manajemen Pendidikan Islam Dalam Pengembangan Hubungan Manusia

Kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam bertujuan untuk mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk membantu lembaga pendidikan Islam mencapai tujuannya, dengan penekanan pada tiga aspek berikut:

- a) Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam.

Personal planning merupakan subbidang sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Ini termasuk kegiatan perencanaan kerja untuk kepegawaian pendidikan Islam serta kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas. Karena lembaga pendidikan Islam berada pada posisi yang membutuhkan kejelian dan kecerdasan pengelolanya serta memerlukan analisis

mendalam terhadap apa yang terjadi di sekitarnya, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin maju. atau pekerja.

b) Komitmen sumber daya manusia untuk pendidikan Islam.

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan, khususnya masalah perolehan dan penempatan peserta didik, semuanya berkaitan erat dengan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Rekrutmen pada dasarnya melibatkan mempekerjakan orang yang tertarik untuk bekerja di perusahaan karena keahlian mereka. Rekrutmen ini membutuhkan pemilihan kandidat yang cermat. Mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan potensial sangat penting untuk bisnis. karena hal ini juga dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang perlu dilakukan. Menurut Dedi Supriyadi:

Sumber daya manusia yang terdidik dalam Islam harus memiliki pilihan-pilihan yang berkontribusi pada keresahan sosial dan membuat mereka menjadi buah delima yang merepotkan. Dalam pendidikan Islam, ada kesadaran akan perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia secara strategis. Hal tersebut diharapkan dapat mengatasi permasalahan tersebut. kebutuhan akan perubahan perkembangan yang muncul dalam pendidikan selama beberapa dekade terakhir, khususnya pendidikan Islam (Dedi Supriyadi, 1990).

c) Pertumbuhan pribadi dalam persiapan Islami.

Perbaiki diri dalam pendidikan Islam sebagai tugas memberi bantalan lain pada perubahan pendirian pendidikan Islam di era globalisasi. Ini berfokus untuk membuat setiap orang yang telah atau akan terlibat dalam proses pembangunan menjadi lebih tangguh dan kompeten. Individu diharapkan mampu menghayati prinsip-prinsip ilmu-ilmu keislaman agar dapat memberikan dampak positif bagi diri sendiri dan orang lain. Ini terutama berlaku untuk ilmu-ilmu Islam (Munawir, 1961).

Keseriusan diharapkan dapat mengatasi sejumlah tantangan yang ditimbulkan oleh pesatnya perkembangan teknologi mekanik dan kemudian menjadi model bagi masa depan pendidikan Islam. Agar tidak membuang waktu dan tenaga, sumber daya manusia dalam pendidikan Islam harus diawasi dan diarahkan sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Di era globalisasi, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam pada hakekatnya merupakan proses perubahan dan penerapan langkah-langkah khusus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini memerlukan prosedur ekstensif yang tidak dapat dilakukan tanpa evaluasi dan penilaian. Faktor-faktor yang harus diperhatikan pimpinan lembaga pendidikan Islam Beberapa faktor yang harus diperhatikan pimpinan lembaga pendidikan Islam antara lain sebagai berikut:

- A. Pengelola lembaga pendidikan Islam yakin akan pentingnya sumber daya manusia bagi pendidikan Islam;
- B. Modal manusia yang diperlukan untuk mengajar umat Islam
- C. Daya tahan; dan
- D. Bekerja sama secara khusus dengan SDM pendidikan Islam.
- E. Sumber daya manusia pendidikan Islam yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan Islam, dan
- F. Loyalitas dan produktivitas sumber daya pendidikan Islam didasarkan pada kemampuan dan pengetahuan mereka. Administrasi lembaga pendidikan Islam mendefinisikan perencanaan personel dalam pendidikan Islam, seperti hasil rekrutmen (Sitohang, 2007).

Karena kedudukan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan esensial bagi kelangsungan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam lembaga pendidikan Islam, maka diperlukan sumber daya manusia untuk mencapai hal tersebut dalam pendidikan Islam dengan peran yang strategis. Selain sumber daya manusia, pendidikan Islam bertanggung jawab kepada stafnya, yang menjadi tanggung jawab pimpinan lembaga pendidikan Islam. Pimpinan lembaga pendidikan Islam harus menerima tanggung jawab di samping memberdayakan peserta didik. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan Islam harus memahami dimensi atau ruang lingkup yang harus dikuasai oleh tenaga pendidikan Islam.

Lembaga pendidikan Islam ingin mencapai tujuannya karena mereka peduli dengan tantangan yang dihadapi manajemen di tempat kerja. Jangka panjang dan komprehensif, pendidikan Islam perlu melihat sumber daya manusia yang tidak memiliki keterampilan untuk mendidik mereka menjadi sumber daya manusia yang profesional dalam pendidikan Islam. Jika pengelolaan sumber daya pendidikan Islam lebih banyak dipraktikkan dengan pengalaman dan dorongan untuk mendewasakan sumber daya manusia pendidikan Islam, maka menjadi sangat penting di era globalisasi ini.

PENUTUP

Agar lembaga pendidikan Islam dapat berkembang dan maju sesuai dengan tuntutan era globalisasi dan terhindar dari keruntuhan, maka sumber daya manusia pendidikan Islam perlu memasukkan dimensi tambahan yang perlu dibenahi dan ditingkatkan di era globalisasi saat ini. Dimensi tersebut antara lain:

- a) berbagai segi keyakinan Islam;
- b) signifikansi penalaran ilmiah dan ajaran Islam;
- c) berbagai aspek internal praktik ajaran Islam; dan
- d) aspek yang lebih luas tentang bagaimana ajaran Islam dipraktikkan. psikologis dan motorik Hal ini dapat dilakukan untuk membantu lembaga pendidikan Islam agar dapat berkembang lebih efektif, khususnya di era globalisasi.

Sumber daya manusia pendidikan Islam—the man behind the gun—harus mampu mengekspresikan cita-cita, terorganisir, dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang agama Islam serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam membantu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan mereka. Islam adalah tujuan mereka. Di zaman globalisasi ini, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pendidikan Islam untuk kelangsungan jangka panjang dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam. karena persiapan telah dilakukan untuk sumber daya manusia. Pelaksana di sekolah Islam berperan penting dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam, yang tidak hanya berfokus pada penguatan sumber daya manusia untuk kegiatan konversi Islam tetapi juga memberikan arah, pertumbuhan, dan peningkatan sumber daya manusia. dalam ajaran Islam. Akibatnya, pengurus lembaga pendidikan Islam dituntut untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang ruang lingkup pemerintahan. Pastikan SDM pendidikan Islam lembaga Anda diperkuat, dimajukan, dikembangkan, dan ditingkatkan agar tidak menjadi kendala di lembaga pendidikan di kemudian hari.

REFERENCE

- A., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2019). Implementation of Management Based School in Improving The Quality Of Secondary Education. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(8), 904. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i8.2255> J
- Ainissyifa, H. (2019). Development Strategy of Islamic Education Institution. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(4), 141–149. www.ijstr.org%0A141.
- Alatas, Syed Husaini. (1977). *Modernization And Social Change*. Sydney: Robertson Publisher.
- Amin, H., Sinulingga, G., Desy, D., Abas, E., & Sukarno, S. (2021). Issues and Management of Islamic Education in a Global Context. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 608– 620. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1808>
- Asrori, A. (2015). Islamic Education Development Strategy In Facing The Global Challenges. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(11), 587–592. <https://doi.org/10.21275/v4i11.nov151132>
- Asrori, A., & Sunarto. (2021). Islamic Education In Response To The Challenges Of Education In Indonesia. *RI'AYAH*, 6(1), 1–6.
- Azainil, A., Apriliani, N. U., & Suandie, S. (2018). Policy Evaluation Total Quality Management (TQM) School Applying International Organization for Standardization (ISO) in the City of Samarinda. *Journal of Educational Review and Research*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/10.26737/jerr.v1i1.506>
- Azra, Azyumardi. (2012). *Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.Fajar, Malik. 1998. *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*. Jakarta: LP3NI.
- Bahri, S., Fitrah, H., & Juhaidi, A. (2022). New Model Of Student Development Strategy To Strengthening Educational Quality: An Causal Perspective From Indonesia Islamic Educational Institutions Approach. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 1417–1426.
- ebet Miriam Kosgei. (2014). Challenges Facing The Implementation of Total Quality Management In Secondary Schools: A Case of Eldoret East District, Kenya. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1), 12–18. www.eajournals.org
- Franken. (1982). *Human Motivation*. California: Monterey.
- Hasibuan. (1999). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutagaluh, O., Aslan, Putra, P., Syakhrani, A. W., & Mulyono, S. (2020). Situational Leadership On Islamic Education. *International Journal of Graduate of Islamic Education*, 1(1), 1–7. Istijarti,
- Irianto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insane Cendikia.
- Jones, James. J, dan Donald L. Waters. (2008). *Human Resource Management in Education:(Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan)*. Yogyakarta: Q-Media.
- Khurniawan, A. W., Sailah, I., Muljono, P., Indriyanto, B., & Maarif, M. S. (2020). An Analysis of Implementing Total Quality Management in Education : Succes and Challenging Factors. *International Journal of Learning and Development*, 10(2), 44–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.5296/ijld.v10i2.17270>

- Marni, P. Y. M., Riyanto, Y., & Widodo, B. S. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendukung Budaya dan Mutu SMPK Angelus Custos II Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 249–266. <https://doi.org/10.36312/jime.v7i3.2213>
- Norbekovich, T. M. (2021). Innovation of General Education Schools Management Principles. *International Journal of Development and Public Policy*, 2(7), 45–51
- Martono, T., & Murtini, W. (2016). The Effect of Pedagogic Competency, Personality, Professional and Social Competency Teacher to Study Achievement of Economic Lesson in State Senior High School of East Lombok District Academic Year 2015/2016. *The 2nd International Conference on Teacher Training and Education* Sebelas Maret University, 2(1), 332–345. <https://jurnal.uns.ac.id/ictte/article/download/8192/7348>.
- Muhaimin, dkk. (1996). *Strategi Belajar Mengajar Penerapannya dalam Pembelajaran Agama Islam*. Surabaya: Media Karya Anak Bangsa.
- Munawir. (1961). *Kembali Kepada Al Quran Dan Sunnah*. Jakarta: BulanBintang.
- Musbikin, Imam. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Riau: ZanafaPublishing.
- Nurhayati, J.A.M. Rawis, H.N. Tambingon, & Jeffry.S.J. Lengkong. (2021). Management Strategy for Quality Improvement of Madrasah-Based Education in North Sulawesi. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(6), 2172–2178. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.366> Pahrudin,
- Parpandel, D. E. (2011). Principles and Functions of Educational Management. *SSRN Electronic Journal*, 1–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1792364>
- Pramana, C., Chamidah, D., Suyatno, S., Renadi, F., & Syaharuddin, S. (2021). Strategies to Improved Education Quality in Indonesia: A Review. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(3), 1977–1994. <https://www.researchgate.net/publication/353299393%0Astrategies>
- Rahmah, U. (2018). Implementasi Total Quality Management (TQM) di SD Al-Hikmah Surabaya. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 111–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-06>
- Sallis, E. (2002). Total Quality Management In Education: Third Edition. In *Total Quality Management in Education: Third Edition (Third Edit)*. London: Stylus Publishing Inc. <https://doi.org/10.4324/9780203417010>
- Sallis, E. (2010). *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan (Cet. Ke-I)*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Satata, S., Trisnamansyah, S., Heru Sujiarto, & Kosasih, U. (2022). The Effect of Organizational Culture and Principal Leadership on Teacher Performance. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(4), 1673–1681. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i4.435>
- Sitohang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. PradnyaParamita.
- Sodiqin, H., & Nurdin, D. (2016). Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Guru dalam Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 89–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5636>
- Suaeb. (2022a). Analisis Strategi Kepemimpinan dan Manajemen Madrasah: Studi Di

- Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bima. *Jurnal PenKoMii: Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 5(2), 117–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.33627/pk.52.766>
- Suaeb. (2022b). Penerapan Prinsip Continuous Improvement dalam Total Quality Management Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 5(1), 12–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.33627/pk.v5i1.686>
- Suryati, A. I., Arifin, S., & Yarnest. (2020). The Influence of Teacher Performance and School Culture on School Quality. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(6), 52–61. <https://doi.org/10.9790/487X-2206095261>
- Supriyadi, Dedi. (1999). *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita.
- Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No.20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II, Pasal.3*. 2011. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yasin, Ahmad Fatah. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press.