

IMPLEMENTASI MSDM BAGI GURU PENGABDIAN DI PONDOK PESANTREN ARRUSYDA CILEUNGSI

Hanif Nabil Azmy¹, Setia Budi², Rena Fadilah Malik³

Manajemen Pendidikan Islam, STIT Fatahillah Bogor, Jawa Barat, Indonesia¹²³.

nabilhanif554@gmail.com¹, setia2708@gmail.com², renafadilahm@stitfatahiilah.ac.id³.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi guru pengabdian di Pondok Pesantren Arrusyda Cileungsi pada aspek peningkatan kompetensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di pesantren ini dijalankan melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap perencanaan dilakukan dengan proses rekrutmen guru pengabdian yang terstruktur dan sesuai kebutuhan lembaga. Tahap pengorganisasian melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai bidang keahlian. Tahap Pengarahan difokuskan pada pembinaan dan pengembangan pedagogik guru pengabdian dengan pemberian arahan pimpinan dan pelatihan rutin tiga hingga empat kali dalam setahun serta pembinaan bulanan. Sementara itu, tahap pengawasan dilakukan secara langsung dan evaluasi menjadi bahan refleksi perbaikan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru pengabdian, meskipun masih diperlukan upaya penguatan kebijakan dan sistem pengelolaan agar hasilnya lebih optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Pedagogik, Guru Pengabdian, Pondok Pesantren.

Abstract

This study aims to analyze the role of Human Resource Management (HRM) in enhancing the competence of service-term teachers at the Arrusyda Cileungsi Islamic Boarding School. A descriptive qualitative approach was employed, utilizing data collection techniques such as interviews, observation, and document analysis. The findings indicate that HRM at the boarding school is implemented through three primary stages: planning, execution, and evaluation. The planning stage involves a structured teacher recruitment process aligned with the institution's needs. The organizing stage entails the clear allocation of tasks and responsibilities based on areas of expertise. The directing stage focuses on the pedagogical

guidance and development of service-term teachers through leadership directives, routine training sessions (held three to four times annually), and monthly mentoring. Meanwhile, the supervision stage is conducted directly, and evaluations serve as a basis for reflective improvement. Overall, the study concludes that HRM plays a vital role in enhancing the pedagogical competence of service-term teachers, although further efforts to strengthen policies and management systems are required to achieve more optimal and sustainable outcomes.

Keywords: *Human Resource Management, Pedagogical Competence, Volunteer Teachers, Islamic Boarding School.*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu proses sadar dan terencana dalam rangka mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pendidikan tidak hanya dimaknai sebagai proses transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai upaya pembentukan karakter dan kepribadian manusia secara utuh (Abd Rahman BP, 2022). Dalam konteks pendidikan Islam, proses pendidikan diarahkan untuk membentuk manusia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia sesuai dengan nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah.

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki peran strategis dalam membina dan mengembangkan pendidikan keagamaan. Pesantren tidak hanya berfungsi sebagai pusat pembelajaran ilmu agama, tetapi juga sebagai institusi yang membentuk karakter santri melalui sistem pendidikan yang khas, seperti pembelajaran kitab kuning, pembiasaan ibadah, dan kehidupan berasrama yang sarat dengan nilai-nilai kedisiplinan dan kemandirian (Adib, 2021). Model pendidikan pesantren menekankan keseimbangan antara aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, sehingga mampu membentuk pribadi santri yang religius dan berkarakter kuat.

Aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik santri tersebut dikembangkan melalui bantuan guru (ustadz dan ustadzah). Tidak terlepas dari guru yang melakukan pengabdian

di pesantren juga turut membantu pembentukan karakter santri. Dengan demikian, guru pengabdian tersebut perlu memiliki kompetensi yang mumpuni supaya maksimal. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan pengelolaan yang optimal melalui Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) karena MSDM memiliki peran penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia.

MSDM ini dapat diukur seperti yang dikemukakan G. Terry meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (Komalasari et al., 2023). Perencanaan (*planning*) merupakan langkah awal penentuan arah dengan menetapkan tujuan dan sasaran organisasi. Pengorganisasian (*organizing*) menitikberatkan pada bagaimana pekerjaan diatur dan pengalokasian sumber daya manusia untuk pekerjaan tersebut. Pengarahan (*actuating*) berkaitan dengan pemberian arahan karyawan/bawahan - dalam hal ini guru (asatidz dan asatidzah) dari pimpinan. Sementara, pengawasan (*controlling*) berupa evaluasi untuk melihat kesesuaian pelaksanaan dengan perencanaan.

Konsep MSDM ini perlu diimplementasikan di suatu organisasi, tidak terlepas di lembaga pendidikan seperti pesantren karena pencapaian tujuan dalam organisasi sangat ditentukan oleh peranan MSDM (Silaen et al., 2022). Sumber daya manusia yang ada harus dikelola seefektif mungkin karena hal tersebut merupakan suatu investasi supaya tujuan organisasi bisa tercapai. Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Schuler, Dawling, Smart dan Huber yang dikutip oleh Silaen (2022) bahwa fungsi-fungsi organisasi dan tujuan serta kegiatan organisasi merupakan kontribusi dari sumber daya manusia yang digunakan secara efektif dan adil, sehingga SDM harus dijadikan investasi yang vital untuk kepentingan organisasi, individu organisasi, dan masyarakat.

Begitu juga dengan pondok pesantren yang memiliki peran sentral pengajaran agama, penanaman nilai-nilai, dan pembentukan karakter santri, perlu mengelola para pengajarnya dengan efektif karena guru merupakan aspek yang signifikan yang berinteraksi langsung dengan santri. Dengan demikian, perlu dipastikan dalam pengelolaannya memenuhi konsep dari MSDM sebagai panduan implementasinya karena

guru sebagai aset SDM yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap pencapaian pendidikan umumnya, khususnya tujuan dari pesantren itu sendiri.

Pesantren Arrusyda sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pendidikan keagamaan bagi santri. Di pesantren ini terdapat guru yang melakukan pengabdian untuk membantu pesantren, terutama dalam meningkatkan kualitas santri. Dengan demikian, guru-guru tersebut perlu memiliki kemampuan yang mumpuni dalam hal kompetensi. Oleh karena itu, pesantren menerapkan konsep MSDM untuk para guru pengabdian tersebut agar memperoleh hasil yang maksimal baik bagi para guru pengabdian itu sendiri, maupun bagi para santri. Namun, efektivitas implementasi MSDM tersebut perlu dikaji secara mendalam agar dapat diketahui sejauh mana pengelolaan yang dilakukan mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan pesantren.

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengkaji peran MSDM bagi guru pengabdian di Pesantren Arrusyda melalui aspek-aspek perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan evaluasi/pengawasan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan holistik berdasarkan kondisi alamiah objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Pesantren Arrusyda sebagai lokasi penelitian, dengan subjek penelitian meliputi pimpinan pesantren, pengelola pendidikan, serta pendidik yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive*, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan kompetensi dan keterlibatan informan dalam MSDM.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan proses MSDM di lingkungan pesantren. Wawancara digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dari informan mengenai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta evaluasi/pengawasan. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen resmi pesantren, seperti struktur organisasi, jadwal kegiatan, serta arsip-arsip yang relevan dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan temuan penelitian berdasarkan pola dan hubungan antar data yang diperoleh selama proses penelitian. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun teknik, guna memastikan data yang diperoleh benar-benar valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Perencanaan Sumber Daya Manusia Guru Pengabdian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia guru pengabdian di Pesantren Arrusyda dilakukan secara terencana dan sistematis. Pihak pesantren menetapkan kebutuhan guru pengabdian berdasarkan jumlah santri, bidang pembelajaran, serta visi dan misi pesantren. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang mampu mendukung proses pembelajaran secara optimal.

Perencanaan guru pengabdian tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga pendidik, tetapi juga memperhatikan kesiapan kompetensi dasar yang dimiliki oleh

calon guru pengabdian. Dengan perencanaan yang matang, pesantren dapat menempatkan guru pengabdian sesuai dengan kebutuhan pembelajaran dan karakteristik santri.

Pengorganisasian Guru Pengabdian

Pengorganisasian guru pengabdian di Pesantren Arrusyda dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Setiap guru pengabdian diberikan amanah sesuai dengan bidang keahlian dan peran yang telah ditetapkan oleh pengelola pesantren. Struktur organisasi yang diterapkan membantu menciptakan koordinasi yang baik antarpendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Pengorganisasian ini juga mencakup pengaturan jadwal mengajar, keterlibatan dalam kegiatan pesantren, serta mekanisme pelaporan kepada pimpinan pesantren. Dengan sistem pengorganisasian yang tertata, pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan terarah.

Penggerakan Guru Pengabdian

Penggerakan di sini difokuskan pada pembinaan dan pengembangan pedagogik guru pengabdian di Pesantren Arrusyda yang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pembinaan internal. Guru pengabdian mendapatkan arahan dan bimbingan dari pimpinan pesantren maupun guru senior terkait metode pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pendekatan pembinaan santri.

Upaya pengembangan pedagogik ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru pengabdian dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Pembinaan yang berkelanjutan membantu guru pengabdian memahami peran pendidik tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan bagi santri.

Pengawasan/Evaluasi Kinerja Guru Pengabdian

Evaluasi kinerja guru pengabdian di Pesantren Arrusyda dilakukan secara berkala untuk menilai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Evaluasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran, kedisiplinan, serta keterlibatan guru pengabdian dalam kegiatan pesantren.

Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan refleksi dan perbaikan kinerja guru pengabdian. Evaluasi ini juga menjadi dasar bagi pesantren dalam menentukan tindak lanjut berupa pembinaan lanjutan atau penyesuaian tugas agar kinerja guru pengabdian semakin optimal.

2. Pembahasan

Perencanaan Sumber Daya Manusia Guru Pengabdian

Perencanaan sumber daya manusia guru pengabdian di Pesantren Arrusyda mencerminkan penerapan fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan pesantren. Perencanaan yang dilakukan tidak hanya berorientasi pada kuantitas guru, tetapi juga pada kualitas dan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pembelajaran. Hal tersebut terlihat dari ditetapkannya kebutuhan guru pengabdian berdasarkan jumlah santri, bidang pembelajaran, dan kompetensinya serta visi dan misi pesantren. Implementasi ini sejalan dengan pandangan Mondy, Noe, dan Premeaux bahwa diperlukan penelaahan dan pengkajian terhadap kebutuhan sumber daya manusia dalam aspek jumlah, keahlian, dan ketersediaan posisi (Silaen et al., 2022).

Di samping itu, perencanaan yang dilakukan Pesantren Arrusyda ini menunjukkan adanya kehati-hatian dalam membuat perencanaan dengan melihat jauh ke depan yang ditunjukkan dengan adanya pertimbangan visi dan misi pesantren dalam menentukan penerimaan guru pengabdian. Hal ini dilakukan untuk mengurangi atau meminimalisir risiko kekeliruan ke depan. Pandangan ini sejalan dengan Wijaya dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen yang menyatakan bahwa dalam membuat perencanaan harus dipikirkan matang-matang dengan melihat jauh ke depan untuk memperkecil risiko kegagalan (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016), termasuk di dalamnya penetapan aktivitas dan hal-hal yang ingin dicapai (Usman dalam I Nyoman Arjana Arta et al., 2022). Idealnya, perencanaan harus dibuat dengan memperhatikan 3 aspek (Anisa, 2021), yaitu: 1) dinamis, perencanaan harus melihat ke depan dan memberikan prospek secara rasional, 2) berkesinambungan, perencanaan dibuat terus-menerus ke arah pencapaian tujuan, dan 3) fleksibel,

perencanaan dapat diubah atau disempurnakan sesuai dengan keadaan. Dengan demikian, dengan perencanaan yang matang, pesantren dapat menempatkan guru pengabdian sesuai dengan kebutuhan terutama kebutuhan pembelajaran dan karakteristik santri.

Pengorganisasian Guru Pengabdian

Pengorganisasian guru pengabdian yang dilakukan secara jelas dan sistematis berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan pembelajaran di pesantren. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang terstruktur memudahkan koordinasi serta meningkatkan kedisiplinan kerja guru pengabdian. Temuan ini sejalan dengan konsep manajemen pesantren yang menekankan pentingnya struktur organisasi dalam menunjang keberhasilan program pendidikan (Hasbi et al., 2020). Dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan bidang keahlian dan perannya yang telah ditetapkan Pesantren Arrusyda menunjukkan bahwa struktur organisasi yang sudah terbentuk diatur dan disesuaikan dengan tujuan, sumber daya, dan lingkungannya (Anisa, 2021). Secara spesifik, dalam pengorganisasian terdapat aspek pembagian kerja, delegasi wewenang, koordinasi organisasi, integrasi, serta hubungan kerja (Silaen, et al., 2022).

Dengan terbentuknya struktur organisasi, maka koordinasi akan lebih mudah karena setiap orang mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini mengindikasikan setiap orang mempunyai wewenang masing-masing sesuai dengan lingkupnya dan harus tetap berkoordinasi dengan bagian yang lain agar tidak keluar dari perencanaan yang sudah ditetapkan atau tetap sesuai dengan visi dan misi lembaga. Dengan demikian, orang-orang yang ada di dalamnya terkoneksi, terhubung satu sama lain, dan tetap berkoordinasi sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati (Saefullah dalam Maujud, 2018).

Pengarahan Guru Pengabdian

Pengarahan atau penggerakan merupakan kegiatan yang membuat seluruh anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas dan termotivasi untuk

mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (Purwanto dalam Anisa, 2021; Batlajery, 2004). Dengan kata lain, pengarahan merupakan realisasi dari seluruh kegiatan yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan pengorganisasian (Batlajery, 2004).

Pengarahan di Pesantren Arrusyda difokuskan pada pembinaan dan pengembangan pedagogik yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru pengabdian yang mendapatkan pembinaan secara berkelanjutan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peran pedagogik dalam mendidik santri. Hal ini mendukung pandangan bahwa peran guru tidak hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing dalam proses pembelajaran (Zein, 2016). Kemudian, juga menunjukkan bahwa guru pengabdian memiliki motivasi dan bekerja keras dan giat dalam membimbing santri. Realisasi ini sesuai dengan konsep pengarahan yang menitikberatkan pada proses untuk menumbuhkan semangat/motivasi (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016) pada karyawan -dalam hal ini guru- agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Batlajery, 2004). Dengan kata lain, pengembangan dilakukan untuk memastikan organisasi memiliki orang-orang yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan melalui peningkatan kinerja personil (Silaen, et al. 2022).

Pembinaan dan pengembangan pedagogik guru pengabdian di Pesantren Arrusyda dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pembinaan internal, seperti arahan dan bimbingan langsung dari pimpinan pesantren dan guru senior mengenai metode pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pendekatan pembinaan santri. Hal ini menunjukkan adanya pengarahan dalam hal pengembangan dalam proses keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru (Silaen, et al., 2022). Di sisi lain, hal tersebut menunjukkan pula berjalannya fungsi atasan, yaitu memberikan arahan dan motivasi (Tampubolon, 2018).

Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Guru Pengabdian

Pengawasan merupakan pemantauan (monitoring) pelaksanaan kegiatan untuk menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat (Batlajery, 2004; Candra Wijaya & Rifa'i, 2016). Masih dalam sumber yang sama dijelaskan bahwa pengawasan berfungsi untuk evaluasi setiap program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Pengawasan juga merupakan kontrol terhadap seluruh kinerja semua personil untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja sama (Maujud, 2018). Dengan demikian, monitoring dan evaluasi merupakan dua hal yang penting untuk dilakukan dalam upaya menjaga kesesuaian pelaksanaan dengan rencana.

Tujuan dilakukannya evaluasi adalah untuk mengecek apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan kinerja yang terjadi terhadap rencana yang sudah ditetapkan (I Nyoman Arjana Arta et al., 2022). Evaluasi kinerja guru pengabdian menjadi sarana penting dalam menjaga kualitas pembelajaran di Pesantren Arrusyda. Evaluasi yang dilakukan secara berkala memungkinkan pesantren untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugas guru pengabdian. Proses evaluasi ini sejalan dengan prinsip evaluasi dalam penelitian kualitatif yang menekankan pemahaman terhadap proses dan hasil secara menyeluruh (Sugiyono, 2013). Evaluasi di pesantren tersebut dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran, kedisiplinan, serta keterlibatan guru pengabdian dalam kegiatan pesantren. Hal tersebut sejalan dengan Wijaya yang mengemukakan bahwa pengawasan (evaluasi) bisa dilakukan secara langsung dan tidak langsung (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016). Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai bahan refleksi dan perbaikan kinerja guru pengabdian. Evaluasi ini juga menjadi dasar bagi pesantren dalam menentukan tindak lanjut berupa pembinaan lanjutan atau penyesuaian tugas agar kinerja guru pengabdian semakin optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Arrusyda Cileungsi berperan signifikan dalam meningkatkan

kualitas pedagogik guru pengabdian. Penerapan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan/evaluasi telah membantu guru pengabdian meningkatkan kemampuan mengajar dan pengelolaan pembelajaran.

Keberhasilan manajemen SDM didukung oleh komitmen pimpinan pesantren, sistem pembinaan berkelanjutan, serta budaya pengabdian yang kuat. Meskipun demikian, diperlukan penguatan program pembinaan pedagogik yang lebih sistematis agar kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Referensi

- Abd Rahman BP, D. (2022). Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/https://journal.unismuh.ac.id/index.php/alurwatul>
- Adib, A. (2021). Metode Pembelajaran Kitab Kuning Di Pondok Pesantren. *JurnalMubtadiin*, 7(01), 232–246.
- Allimin, Fadzar, D. (2007). Dinamika psikologis pengabdian abdi dalem keratonsurakarta paska suksesi. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 26–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/indigenous.voio.4710>
- Andini, A. P., Mas'udah, H., & Soedjono. (2025). Peran Pendampingan Kepala Sekolah Terhadap Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SD Islam Nurussunnah. *Journal Of Islamic Education Management*, 10(1), 126–135. <https://doi.org/https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>.
- Andini, D. M., & Supardi, E. (2018). Kompetensi pedagogik guru terhadap efektivitas pembelajaran dengan variabel control latar belakang Pendidikan guru (Teacher pedagogic competence to learning effectiveness with control variables background teacher education). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 149–155. <https://doi.org/http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/oooooKompetensi>
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.712>
- Batla Jerry, S. (2004). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Oktober*, (2), 135–155. <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos/article/view/507>
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In S. Saleh (Ed.), *Perdana* (pertama). Perdana Publishing. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- I Nyoman Arjana Arta, Yetrie Ludang, & Kusnida Indrajaya. (2022). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Pasraman Widya Bakti di Yayasan Pura Pitamaha Kota Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 8–15. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4281>

- Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 30–50. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/jpk/article/view/490>
- Silaen, Nurlaeli, Asir, Arta, Siregar, Mahriani, Umiyati, Haerana, Renaldi, Ahdiyat, Ahmad, Sitohang, Komalasari, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia 'Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan'* (R. N, Ed.). Widina Bahkti.
- Tampubolon, P. (2018). PENGORGANISASIAN DAN KEPEMIMPINAN Kajian Terhadap Fungsi-fungsi Manajemen Organisasi Dalam Upaya Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Journal of Controlled Release*, 4(3), 22–35. <https://123dok.com/document/yrko57pz-jurnal-stmik-ibbi-vol-no-pdf.html>
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D (Cetakan ke-19). Bandung: CV Alfabeta.
- Suharto, T. (2014). Model Pengembangan Kompetensi Keprofesian Widya iswara Berkelanjutan Dalam Era Digital. PITNAS Widyaiswara, 1, 373–389.
- Suryana, N., & Hilman, C. (2022). Konsep Dasar dan Teori Partisipasi Pendidikan. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran*, 2, 61–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i2.219>
- Syahidah, Q. (2025). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Pondok Pesantren Amanatul Ummah Poso. Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Syarif, A., Ernawati, & Sudjana, D. (2025). Workshop Literasi Penulisan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru di MIN Kota Bogor. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 1228–1233. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.567>
- Widiyawati, I. K. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif ,Pengembangan dan Perencanaan) (N. Rismawati (ed.); Pertama). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Wirianto, D. (2013). Konsep Pedagogik Al Zarnuji. *Islamic Studies Journal*, 1(2), 1–17.
- Wulandari, R.S., Andriani, W. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Inklusi di Indonesia. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 143–157. <https://doi.org/http://ojs.ikipmataram.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/index> Vol.
- Yestiani, D. K., & Zahwa, N. (2020). Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa. Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4, 41–47.

Yusuf, D. M. (2023). Teori Manajemen (J. Mardian (ed.); pertama). Yayasan Pendidikan Cendikia Muslim.

Yuzarni, R., Nova, S., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur : Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal Of Food And Culinary*, 5(1), 39–48.

Zainulloh, M. (2025). Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Upaya Optimalisasi Penerapan Kurikulum Merdeka Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Terpadu Darul Falah Kota Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Zein, M. (2016). Peran guru dalam pengembangan pembelajaran. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 5(2), 274–285.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24252/ip.v5i2.3480https://www.bps.go.id/https://translate.google.com/translate?u=https://kemenag.go.id/&hl=en&sl=id&tl=en&client=search>



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).