

PENDEKATAN MANAJEMEN DALAM PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

¹Miftah Farid*, ²Mulyawan Safwandy Nugraha,

³Kun Nurachadijat , ⁴Adi Rosadi

¹²UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jawa Barat Indonesia,

³⁴STAI Kharisma Cicurug Sukabumi Jawa Barat Indonesia

*Corresponding E-mail: miftah.farid123@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.70757/kharismatik.v3i1.50>

Diterima: 07-01-2025 | Direvisi: 15-02-2025 | Diterbitkan: 31-03-2025

ABSTRACT

This study investigates the strategic integration of Islamic spiritual values with contemporary management principles in teacher recruitment systems to enhance institutional quality in Islamic education. Through qualitative content analysis of literature from 2017-2024, we develop a comprehensive framework addressing three critical dimensions: institutional needs assessment, multidimensional competency standards (encompassing pedagogical expertise, professional skills, and Islamic character development), and transparent selection processes grounded in Islamic principles of shura (consultation), amanah (trustworthiness), and 'adalah (justice). Our findings demonstrate that institutions implementing this balanced approach achieve significantly improved recruitment outcomes, including higher teacher quality and enhanced institutional credibility. The study provides practical recommendations for standardizing competency assessment criteria and developing specialized certification programs for Islamic educators. These findings offer valuable insights for education policymakers and contribute to strengthening accountability mechanisms in Islamic education management systems. The research highlights the importance of maintaining cultural and religious authenticity while adopting modern management practices in Islamic educational institutions.

Keywords: *Islamic Education, Quality Improvement, Strategic Management, Teacher Recruitment*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji integrasi strategis nilai-nilai spiritual Islam dengan prinsip manajemen kontemporer dalam sistem rekrutmen guru untuk meningkatkan mutu institusi pendidikan Islam. Melalui analisis konten kualitatif terhadap literatur tahun 2017-2024, kami mengembangkan kerangka komprehensif yang mencakup tiga dimensi kritis: asesmen kebutuhan institusional, standar kompetensi multidimensi (meliputi keahlian pedagogis, keterampilan profesional, dan pengembangan karakter Islami), serta proses seleksi transparan yang berlandaskan prinsip Islam syura (musyawarah), amanah (tanggung jawab), dan 'adalah (keadilan). Temuan kami menunjukkan bahwa institusi yang menerapkan pendekatan seimbang ini mencapai hasil rekrutmen yang lebih baik, termasuk kualitas guru yang lebih tinggi dan kredibilitas institusi yang meningkat. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk standarisasi kriteria asesmen kompetensi dan pengembangan program sertifikasi khusus bagi pendidik Islam. Temuan ini menawarkan wawasan berharga bagi pembuat kebijakan pendidikan dan berkontribusi pada penguatan mekanisme akuntabilitas dalam sistem manajemen pendidikan Islam. Penelitian ini menekankan pentingnya mempertahankan keaslian budaya dan agama sekaligus mengadopsi praktik manajemen modern di lembaga pendidikan Islam.

Kata kunci: *Kompetensi Guru, Peningkatan Mutu, Pendidikan Islam, Sertifikasi Guru, Sistem Rekrutmen*

1. PENDAHULUAN

Perencanaan merupakan tahapan awal yang krusial dalam proses manajemen pendidikan Islam, karena menjadi dasar dari pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan lembaga. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, perencanaan tidak hanya menyangkut aspek administratif, namun juga melibatkan nilai-nilai religius dan idealisme pendidikan yang mencetak generasi berakhlak mulia. Perencanaan dalam hal ini mencakup berbagai dimensi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Tenaga pendidik merupakan komponen inti yang menentukan keberhasilan proses pendidikan. Karena itu, perencanaan yang matang dalam rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik menjadi keharusan agar lembaga dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien ((Abdurahman, 2017;Fithriasari & Ashari, 2023).

Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Di TPQ Darul Muzakkirin, proses rekrutmen ustadz dan ustadzah telah dilaksanakan namun belum didukung oleh standar operasional prosedur (SOP) yang baku, sehingga prosesnya belum menjamin kualitas secara konsisten (Farid & Nugraha, 2024). Hal ini serupa dengan temuan di TPQ Nurul Fitri Kendari, yang menunjukkan bahwa meskipun ada upaya perencanaan dan pembagian tanggung jawab guru, tidak semua aspek pengelolaan tenaga pendidik berjalan secara sistematis (Syahrul & Yuniarni, 2020). Ketidakterpaduan antara perencanaan dan implementasi ini menjadi salah satu hambatan dalam pencapaian mutu lembaga secara keseluruhan.

Sebagai solusi, pendekatan perencanaan berbasis mutu dan nilai Islam perlu dikembangkan secara terintegrasi. Dalam konteks lembaga pendidikan modern, perencanaan bukan hanya mengatur langkah administratif, melainkan sebagai strategi jangka panjang yang mempertimbangkan kompetensi tenaga pendidik, kebutuhan peserta didik, dan tantangan zaman (Fithriasari & Ashari, 2023). Selain itu, pendekatan sistemik dan perilaku dalam manajemen pendidikan Islam dapat diadopsi untuk mendukung proses rekrutmen dan pengembangan pendidik yang berorientasi pada keberlanjutan (Winarti, 2022). Konsep ini juga harus mengakomodasi standar kompetensi pendidik yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana dianjurkan oleh kebijakan pendidikan nasional (Fitri, 2023).

Penelitian sebelumnya telah menyoroti berbagai aspek manajemen pendidikan Islam. Farid dan Nugraha (2024) menekankan pentingnya perencanaan rekrutmen dalam meningkatkan mutu TPQ, sedangkan Syahrul dan Yuniarni (2020) menjelaskan pengelolaan tenaga pendidik melalui lima fungsi manajemen. Winarti (2022) membahas implikasi pendekatan manajerial dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam, dan Fitri (2023) mengulas pentingnya kebijakan standar kompetensi pendidik. Sementara itu, Abdurahman (2017) menggarisbawahi pentingnya pendekatan rasional dan sistematis dalam perencanaan pendidikan, yang juga diperkuat oleh studi pendirian lembaga PAUD oleh Ulfa & Munastiwi, (2020), serta pentingnya pelaksanaan manajemen pendidikan secara utuh sebagaimana diulas dalam studi Fadilah et al., (2024). Namun, belum banyak riset yang mengkaji secara mendalam integrasi perencanaan rekrutmen pendidik dengan pendekatan manajemen modern berbasis nilai Islam.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada perlunya lembaga pendidikan Islam untuk memiliki sistem perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang sistematis, berbasis nilai-nilai keislaman, dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Di tengah dinamika kebutuhan pendidikan dan perkembangan zaman, tenaga pendidik tidak hanya dituntut kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki karakter dan integritas keislaman yang kuat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam serta kontribusi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam merancang sistem rekrutmen yang lebih efektif dan profesional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis praktik perencanaan rekrutmen tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam nonformal, dengan fokus pada lembaga seperti TPQ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan unit analisis berupa dokumen kebijakan dan praktik lapangan dalam pengelolaan tenaga pendidik. Konteks kajian mencakup lembaga pendidikan nonformal berbasis Islam di Indonesia, dengan tujuan menghasilkan model konseptual perencanaan rekrutmen pendidik yang adaptif, berkelanjutan, dan berbasis nilai keislaman.

2. METODE

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*) yang dipilih untuk memungkinkan analisis mendalam terhadap konsep-konsep, teori-teori, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen perencanaan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam. Studi literatur ini bertujuan untuk merumuskan pemahaman yang utuh tentang bagaimana pendekatan manajerial dapat diterapkan secara efektif dalam merancang dan melaksanakan rekrutmen serta pengembangan tenaga pendidik yang berkualitas dan bernilai islami.

Langkah-langkah penelitian dimulai dengan pencarian literatur ilmiah melalui berbagai basis data akademik terpercaya seperti Google Scholar serta jurnal terakreditasi nasional dan internasional. Dari hasil penelusuran, diperoleh sejumlah artikel yang membahas berbagai aspek manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, standar kompetensi tenaga pendidik, serta hubungan antara perencanaan dan mutu kelembagaan. Dari artikel-artikel tersebut, peneliti memilih tujuh literatur yang paling relevan dan mutakhir (terbitan 2024) untuk dianalisis lebih lanjut.

Proses penyaringan literatur dilakukan dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Kriteria inklusi mencakup literatur yang secara eksplisit membahas pendekatan manajerial (klasik maupun modern), strategi perencanaan tenaga pendidik dalam konteks lembaga pendidikan Islam, serta dampaknya terhadap mutu pendidikan dan keberlanjutan lembaga. Sementara itu, artikel yang bersifat umum tanpa keterkaitan langsung dengan manajemen rekrutmen pendidik atau yang hanya bersifat naratif deskriptif tanpa landasan teoritis yang jelas disaring keluar dari analisis.

Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan pendekatan interpretatif untuk memahami pola dan prinsip perencanaan rekrutmen yang dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam. Peneliti menggunakan metode sintesis teori, termasuk teori

manajemen strategis, pendekatan sistemik dan perilaku dalam manajemen pendidikan, serta prinsip-prinsip manajemen berbasis nilai Islam. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan temuan dari berbagai referensi dan memastikan konsistensi teori dengan praktik di lapangan sebagaimana dilaporkan dalam masing-masing penelitian terdahulu.

Hasil analisis diharapkan mampu merumuskan kerangka konseptual yang dapat digunakan oleh pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang sistem perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik yang sistematis, terukur, dan sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Penelitian ini juga bertujuan memberikan kontribusi praktis dalam bentuk rekomendasi manajerial yang aplikatif dan berbasis kebutuhan lembaga pendidikan Islam di era modern.

Adapun pertanyaan penelitian (*Research Questions/RQ*) yang menjadi fokus dalam studi ini adalah sebagai berikut:

RQ1: Bagaimana pendekatan manajemen pendidikan Islam dapat digunakan dalam merancang sistem perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik secara strategis?

RQ2: Bagaimana keterkaitan antara perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dengan peningkatan mutu dan profesionalisme lembaga pendidikan Islam?

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

RQ1: Bagaimana pendekatan manajemen pendidikan Islam dapat digunakan dalam merancang sistem perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik secara strategis?

Manajemen pendidikan Islam memainkan peran krusial dalam membangun sistem perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik yang strategis dan holistik. Pendekatan ini unik karena tidak hanya berfokus pada aspek administratif semata, tetapi juga mengintegrasikan dimensi spiritual dan moral yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Dalam konteks ini, kualifikasi tenaga pendidik menjadi fondasi utama yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

Kualifikasi tenaga pendidik, sebagaimana dikemukakan Elbadiansyah (2019), merupakan modal dasar bagi seseorang untuk melaksanakan profesi keguruan. Supriadi (2022) menegaskan bahwa dalam sistem manajemen strategis, pengelola lembaga pendidikan Islam perlu memahami klasifikasi kualifikasi secara komprehensif, baik yang bersifat umum maupun khusus. Hal ini mencakup pendidikan formal, pengalaman kerja, serta aspek kepribadian seperti minat dan kemampuan pengendalian diri. Secara regulatif, kualifikasi akademik tenaga pendidik telah diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan Permendikbud No. 16 Tahun 2007 sebagai indikator profesionalitas.

Proses rekrutmen dalam manajemen pendidikan Islam tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan melalui tahapan yang sistematis. Marhaeni (2019) menekankan pentingnya memulai dengan analisis jabatan dan kebutuhan tenaga pendidik. Rotty & Pongoh (2022) menjelaskan bahwa informasi dari job description dan job specification menjadi acuan utama dalam menentukan kualifikasi calon tenaga pendidik. Pendekatan ini menunjukkan bagaimana manajemen pendidikan Islam menempatkan perencanaan sebagai elemen integral dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang

berkualitas.

Tahap berikutnya melibatkan pembentukan tim seleksi rekrutmen yang bertugas menyusun prosedur, menentukan tahapan seleksi, dan menyusun pedoman evaluasi (Agia & Sudrajat, 2023). Proses ini menggambarkan kolaborasi antara aspek manajerial modern dengan nilai-nilai syariah, yang bertujuan memilih pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga memiliki karakter Islami yang kuat.

Keterkaitan antara perencanaan rekrutmen dengan peningkatan mutu pendidikan telah dibuktikan secara empiris. Alamsyah et al. (2020) menunjukkan bahwa guru dengan kualifikasi sesuai tugas dan fungsinya akan lebih mudah berkontribusi pada pencapaian visi lembaga. Teori Caplow yang dikutip dalam penelitian tersebut menyatakan korelasi positif antara tingkat pendidikan dengan kesuksesan karir. Temuan Susanti et al. (2020) dan Nadirah et al. (2023) lebih lanjut membuktikan bahwa kesesuaian kualifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, analisis kebutuhan tenaga pendidik berfungsi sebagai langkah awal untuk menjamin kesesuaian antara jumlah dan jenis guru dengan kebutuhan riil lembaga (Marliani et al., 2023). Dokumen hasil analisis ini menjadi pedoman penting dalam rekrutmen untuk menghindari ketimpangan antara tugas dan kapasitas tenaga pendidik. Proses rekrutmen yang sistematis dan profesional juga meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kredibilitas lembaga pendidikan Islam di mata masyarakat.

Hubungan antara perencanaan rekrutmen dengan peningkatan mutu pendidikan terletak pada integrasi tiga komponen utama: kualitas input (tenaga pendidik), proses manajerial (rekrutmen strategis), dan output (mutu pendidikan). Manajemen pendidikan Islam dengan landasan nilai spiritual dan akhlak mulia memberikan kerangka etis dan strategis untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan profesional. Pendekatan ini tidak hanya menjamin kualitas akademik tetapi juga membentuk karakter pendidik yang mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam menawarkan model perencanaan dan rekrutmen yang komprehensif, mengintegrasikan aspek teknis manajerial dengan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan sekaligus menjaga identitas keislaman lembaga pendidikan. Temuan berbagai penelitian mendukung bahwa sistem ini tidak hanya ideal secara konseptual tetapi juga aplikatif dalam praktik penyelenggaraan pendidikan Islam.

RQ2: Bagaimana keterkaitan antara perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dengan peningkatan mutu dan profesionalisme lembaga pendidikan Islam?

Dalam era perkembangan pendidikan yang semakin kompleks, proses rekrutmen tenaga pendidik yang terencana dan strategis telah terbukti menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan mutu pendidikan dan profesionalisme guru di lembaga-lembaga pendidikan Islam. Penelitian Alamsyah et al. (2020) secara jelas menunjukkan adanya korelasi positif antara sistem rekrutmen yang baik dengan pencapaian visi lembaga pendidikan, membuktikan bahwa kualitas input (tenaga pendidik) secara langsung mempengaruhi kualitas output (lulusan dan mutu pendidikan). Teori Caplow yang dikutip dalam penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan linear antara tingkat pendidikan

dengan kesuksesan karir, yang dalam konteks pendidikan Islam mendapatkan dimensi tambahan berupa nilai-nilai spiritual yang melekat pada kompetensi guru. Temuan Susanti et al. (2020) dan Nadirah et al. (2023) semakin memperkuat bukti ini dengan menunjukkan bahwa kesesuaian kualifikasi guru dengan jabatannya memberikan dampak signifikan pada berbagai aspek, mulai dari prestasi belajar peserta didik, iklim akademik di lembaga, citra institusi di masyarakat, hingga pencapaian standar mutu pendidikan nasional.

Proses rekrutmen yang efektif harus dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik yang komprehensif, sebagaimana ditekankan oleh Marliani et al. (2023). Analisis ini mencakup empat aspek utama: kebutuhan kuantitatif yang menghitung rasio ideal guru-murid berdasarkan beban mengajar; kebutuhan kualitatif yang memetakan kompetensi yang dibutuhkan sesuai kurikulum; kebutuhan temporal untuk merencanakan pengadaan guru jangka pendek dan panjang; serta kebutuhan spesifik untuk mengidentifikasi keahlian khusus yang diperlukan. Dokumen hasil analisis ini kemudian menjadi pedoman operasional yang penting untuk mencegah berbagai ketimpangan, seperti ketidaksesuaian antara beban tugas dan kapasitas guru, kesenjangan antara kualifikasi akademik dan tuntutan jabatan, serta gap antara kompetensi pedagogik dan kebutuhan pembelajaran aktual di kelas.

Implementasi rekrutmen yang profesional meliputi tiga tahap krusial yang saling terkait. Tahap persiapan mencakup penyusunan job description dan job specification yang jelas, penetapan standar kompetensi minimum yang terukur, serta pembentukan panitia seleksi independen yang kredibel. Tahap seleksi melibatkan proses yang ketat mulai dari seleksi administratif dokumen, uji kompetensi pedagogik dan profesional, assessment karakter dan kepribadian Islami, hingga wawancara mendalam tentang visi pendidikan calon. Tahap penetapan tidak kalah pentingnya, meliputi verifikasi akhir dokumen, masa percobaan (probation) yang bermakna, serta evaluasi kinerja awal yang objektif. Proses yang sistematis ini memberikan dampak multidimensional terhadap mutu lembaga pendidikan.

Dari aspek akademik, rekrutmen yang baik berkontribusi pada peningkatan nilai UN/Ujian Madrasah, peningkatan daya serap materi pelajaran oleh siswa, serta peningkatan angka melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Pada aspek non-akademik, dampaknya terlihat dalam penguatan karakter Islami peserta didik, peningkatan kedisiplinan sekolah, dan perbaikan iklim belajar mengajar yang lebih kondusif. Sementara dari aspek institusional, manfaatnya mencakup peningkatan akreditasi sekolah, peningkatan kepercayaan masyarakat, serta pemerataan kualitas pendidikan yang lebih merata. Pendekatan manajemen pendidikan Islam menawarkan nilai tambah yang unik melalui penerapan prinsip-prinsip Islam dalam proses rekrutmen, seperti prinsip syura (musyawarah) dalam pengambilan keputusan, prinsip amanah (tanggung jawab) dalam seleksi, prinsip 'adalah (keadilan) dalam penilaian, dan prinsip ihsan (kesempurnaan) dalam pelaksanaan.

Beberapa lembaga pendidikan Islam unggulan telah membuktikan keberhasilan model ini dalam praktik. MAN Insan Cendekia misalnya, menerapkan sistem rekrutmen ketat dengan penekanan pada keseimbangan antara kompetensi akademik dan karakter.

Pesantren Modern Gontor dikenal dengan proses seleksi panjangnya yang mencakup masa percobaan selama satu tahun penuh. Sementara Sekolah Islam Terpadu mengintegrasikan assessment psikologi dan tes baca Al-Qur'an dalam proses seleksinya. Namun demikian, implementasi sistem rekrutmen yang ideal ini tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti keterbatasan calon guru berkualitas, dinamika regulasi pendidikan yang terus berubah, keterbatasan anggaran rekrutmen, serta perbedaan standar antar lembaga yang masih terjadi.

Untuk mengoptimalkan sistem rekrutmen tenaga pendidik, beberapa solusi strategis perlu dipertimbangkan. Pengembangan database guru potensial yang terpadu dapat mempermudah proses pencarian kandidat. Kerjasama dengan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) terkemuka penting untuk menjamin kualitas input. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen nasional diperlukan untuk menciptakan keseragaman standar. Peningkatan alokasi anggaran SDM dan penguatan sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan juga menjadi faktor penentu keberhasilan. Temuan-temuan ini memiliki implikasi kebijakan yang signifikan, mendorong perlunya standarisasi kompetensi guru pendidikan Islam, sertifikasi khusus guru madrasah, program pembinaan berkelanjutan, serta sistem reward and punishment yang jelas dan tegas.

Ruang untuk penelitian lanjutan masih sangat terbuka lebar, terutama dalam mengeksplorasi dampak digitalisasi dalam proses rekrutmen, pengembangan model assessment kompetensi spiritual guru, analisis cost-benefit rekrutmen ketat, serta studi komparatif sistem rekrutmen lintas negara. Secara keseluruhan, sistem rekrutmen tenaga pendidik yang terencana dan strategis telah terbukti menjadi variabel kritis dalam peningkatan mutu pendidikan Islam. Integrasi antara pendekatan manajerial modern dan nilai-nilai Islam menciptakan model hybrid yang efektif untuk menghasilkan guru-guru profesional yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga kuat dalam karakter keislaman. Berbagai penelitian yang dilakukan secara konsisten menunjukkan bahwa investasi dalam proses rekrutmen yang baik akan memberikan dampak positif yang signifikan bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan, sekaligus memperkuat posisi lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan pendidikan di era globalisasi.

Pembahasan

Perencanaan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari penerapan pendekatan manajemen yang sistematis dan integral. Pendekatan manajemen dalam konteks ini mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap seluruh aspek sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Perencanaan strategis dan komprehensif sebagaimana dikemukakan oleh Salsabila et al., (2024) menjadi salah satu bentuk implementasi dari fungsi manajerial perencanaan (planning), di mana kebutuhan tenaga pendidik dirumuskan berdasarkan analisis kondisi institusi, karakteristik peserta didik, serta arah pengembangan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, tahapan-tahapan perencanaan yang dijelaskan oleh Mustopa Yakub

Simbolon et al., (2023) seperti proyeksi kebutuhan jangka panjang, rekrutmen, dan pengembangan karir merupakan bagian dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada perencanaan strategis jangka panjang. Pendekatan ini mengedepankan efektivitas kelembagaan dengan memperhatikan keseimbangan tenaga kerja dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pelaksanaan secara kolaboratif seperti dijelaskan Fitriani & Mustofa, (2024), mencerminkan fungsi organizing dan coordinating dalam manajemen, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan tenaga pendidik dalam merespons perubahan dan tantangan lembaga pendidikan Islam.

Selanjutnya, pendekatan manajerial dalam perencanaan tenaga pendidik juga menuntut adanya dimensi nilai dan etika. Dalam hal ini, perspektif Islam yang diangkat oleh Wahyudi et al., (2024) mengintegrasikan nilai-nilai syura (musyawarah), keadilan, dan amanah ke dalam proses manajemen. Ini menunjukkan bahwa manajemen dalam pendidikan Islam tidak hanya bersifat teknokratis, tetapi juga spiritual-etik, yang menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai landasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan. Hal serupa disampaikan oleh Basit et al., (2024), yang menekankan pentingnya memperhatikan moralitas dan integritas kepribadian dalam perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik.

Pendekatan manajemen yang berorientasi pada keberlanjutan dan transformasi kelembagaan, seperti diuraikan oleh Solehan Solehan, (2024) dan Li'anatuz Zuhro & Fauzi, (2024), juga memperlihatkan bagaimana fungsi controlling dan evaluating dalam manajemen harus terus dilakukan untuk memastikan bahwa pengembangan tenaga pendidik berjalan selaras dengan visi jangka panjang lembaga. Hal ini mengindikasikan pentingnya manajemen strategis yang adaptif dan visioner dalam menjawab tantangan global dan perkembangan zaman.

Dengan demikian, pendekatan manajemen dalam perencanaan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam mencakup dimensi perencanaan strategis, pengorganisasian berbasis SOP, pelaksanaan yang beretika dan berlandaskan nilai-nilai Islam, serta evaluasi berkelanjutan yang menjamin terwujudnya transformasi dan keberlanjutan lembaga pendidikan secara menyeluruh. Pendekatan ini menjadikan proses perencanaan bukan sekadar teknis administratif, tetapi juga sebagai bagian dari ikhtiar spiritual dan profesional untuk mencetak pendidik yang unggul secara intelektual dan akhlak.

Pendekatan manajemen dalam perencanaan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam merupakan suatu kerangka sistematis yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik. Perencanaan tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan kuantitatif, tetapi juga pada peningkatan kualitas guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Dalam konteks ini, pendekatan manajemen berperan sebagai fondasi strategis yang memastikan bahwa rekrutmen, pengembangan, dan penempatan tenaga pendidik dilakukan secara terukur, transparan, dan berorientasi pada mutu.

Salah satu pendekatan kunci dalam perencanaan tenaga pendidik adalah pendekatan strategis, yang menekankan pada keselarasan antara kebutuhan

lembaga dengan visi-misi pendidikan Islam. Studi Ubaidillah & Afifin, (2024) menunjukkan bahwa madrasah yang berhasil menerapkan pendekatan ini melakukan analisis kebutuhan secara komprehensif, baik dari segi kurikulum, jumlah siswa, maupun kompetensi guru yang dibutuhkan. Proses perencanaan tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dengan mempertimbangkan tren pendidikan masa depan, seperti integrasi teknologi atau penguatan pendidikan karakter.

Pendekatan partisipatif juga menjadi elemen penting dalam perencanaan tenaga pendidik. Penelitian Izzah, (2024) tentang School-Based Management (SBM) mengungkap bahwa melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti komite sekolah, orang tua, dan tokoh masyarakat dalam proses perencanaan dapat meningkatkan akuntabilitas dan relevansi kebijakan. Misalnya, dalam menentukan kriteria rekrutmen guru, masukan dari orang tua tentang kompetensi yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan berharga bagi lembaga. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip syura (musyawarah) dalam Islam, yang menekankan kolaborasi dan kebersamaan dalam pengambilan keputusan.

Di sisi lain, pendekatan berbasis kompetensi menjadi tulang punggung dalam perencanaan tenaga pendidik yang berkualitas. Sukatin et al., (2024) menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam perlu merancang standar kompetensi guru yang tidak hanya mencakup aspek pedagogik dan profesional, tetapi juga kompetensi spiritual dan akhlak. Contohnya, dalam seleksi calon guru, tes tidak hanya mengukur kemampuan mengajar, tetapi juga pemahaman terhadap nilai-nilai Islam, seperti integritas, kesabaran, dan keteladanan. Pendekatan ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut mampu menjadi role model bagi siswa, baik secara intelektual maupun moral.

Pendekatan adaptif juga diperlukan untuk merespons dinamika perubahan di dunia pendidikan. Uskuniyah & Ashari, (2024) menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Islam harus fleksibel dalam merancang perencanaan tenaga pendidik, terutama dalam menghadapi tantangan seperti digitalisasi pembelajaran atau perubahan kebijakan pendidikan nasional. Misalnya, peningkatan kebutuhan guru yang melek teknologi mendorong lembaga untuk memasukkan kriteria kemampuan digital dalam proses rekrutmen. Pendekatan ini memastikan bahwa lembaga tidak tertinggal oleh perkembangan zaman, tetapi tetap mempertahankan identitas keislamannya.

Selain itu, pendekatan transparan dan akuntabel menjadi prasyarat untuk menghindari praktik nepotisme atau ketidakadilan dalam rekrutmen. Shobri, (2024) menyarankan penggunaan Sistem Informasi Manajemen (SIM) untuk mempublikasikan lowongan, persyaratan, dan hasil seleksi secara terbuka. Transparansi ini tidak hanya membangun kepercayaan masyarakat, tetapi juga menarik calon guru terbaik yang mungkin tidak terjangkau melalui jaringan informal. Dalam perspektif Islam, pendekatan ini sejalan dengan prinsip amanah dan keadilan, di mana setiap proses harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan administratif.

Pendekatan pengembangan berkelanjutan juga tidak kalah penting dalam perencanaan tenaga pendidik. Aulia Gusli et al., (2024) menemukan bahwa lembaga pendidikan Islam yang unggul tidak berhenti pada proses rekrutmen, tetapi juga berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan guru secara berkala. Program seperti workshop, sertifikasi, atau studi lanjut menjadi bagian dari perencanaan jangka panjang

untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik. Pendekatan ini mencerminkan prinsip Islam tentang pentingnya ilmu dan pengembangan diri (QS. Al-Mujadalah: 11), di mana guru sebagai pembelajar sepanjang hayat (lifelong learner) harus terus diperkaya dengan pengetahuan dan keterampilan baru.

Pendekatan kultural juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Kumala Sari et al., (2024) mengidentifikasi bahwa konflik di lembaga pendidikan sering kali muncul akibat perbedaan pemahaman atau nilai antar guru. Oleh karena itu, perencanaan tenaga pendidik harus mencakup upaya untuk membangun budaya organisasi yang inklusif, saling menghargai, dan berorientasi pada tujuan bersama. Dalam konteks Islam, pendekatan ini dapat diwujudkan melalui kegiatan seperti halaqah (diskusi keilmuan) atau retreat spiritual yang memperkuat ikatan emosional dan visi keislaman di antara tenaga pendidik.

Pendekatan evaluatif menjadi penutup siklus perencanaan tenaga pendidik. Azzahir et al., (2024) menekankan perlunya mekanisme monitoring dan evaluasi (monev) yang rutin untuk menilai efektivitas kebijakan perencanaan. Misalnya, lembaga dapat menggunakan survei kepuasan siswa atau observasi kelas untuk mengevaluasi kinerja guru yang direkrut. Data dari evaluasi ini kemudian menjadi bahan refleksi untuk perbaikan perencanaan di masa depan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep muhasabah (introspeksi) dalam Islam, yang mendorong perbaikan terus-menerus (continuous improvement).

Secara keseluruhan, pendekatan manajemen dalam perencanaan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam harus bersifat multidimensi, mengintegrasikan aspek strategis, partisipatif, kompetensi, adaptif, transparan, pengembangan berkelanjutan, kultural, dan evaluatif. Pendekatan ini tidak hanya menjawab tantangan teknis dalam rekrutmen dan pengelolaan guru, tetapi juga memastikan bahwa seluruh proses tetap berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki integritas spiritual dan moral, siap membentuk generasi unggul yang berkontribusi bagi kemajuan umat dan bangsa.

Perencanaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam memerlukan pendekatan manajemen yang holistik dan terintegrasi. Studi Sari et al., (2024) dalam penelitian di lembaga menunjukkan bahwa perencanaan SDM harus memperhatikan ketidakseimbangan rasio guru-murid sekaligus memastikan karakter Islami tenaga pendidik. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada rekrutmen tetapi juga pengembangan berkelanjutan melalui pelatihan keislaman bagi guru yang sudah bergabung.

Pendekatan manajemen korporat yang diteliti Azizah, (2024) menawarkan perspektif kewirausahaan dalam perencanaan tenaga pendidik. Penelitian ini mengungkap bahwa pimpinan lembaga dengan jiwa entrepreneur mampu mengembangkan strategi inovatif dalam rekrutmen dan pengelolaan guru, seperti membangun kemitraan dengan LPTK terpercaya atau merancang sistem insentif berbasis kinerja.

Aspek kualifikasi akademik sebagai komponen utama ditegaskan oleh Wahid Dalail et al., (2024). Studi mereka membuktikan bahwa guru profesional harus memenuhi standar kualifikasi sesuai UU No. 14 Tahun 2005, namun perlu dipadukan dengan

penilaian karakter melalui assessment center atau psikotes Islami untuk memastikan keseimbangan kompetensi akademik dan akhlak mulia.

Evaluasi program melalui model CIPP yang diteliti Sulkifli et al., (2024) memberikan kerangka sistematis untuk menilai efektivitas perencanaan. Penelitian ini menunjukkan bagaimana pendekatan ini memungkinkan penilaian menyeluruh mulai dari analisis kebutuhan (context), kualitas calon guru (input), proses rekrutmen (process), hingga dampaknya terhadap mutu pendidikan (product).

Studi Khadavi, (2024) memperlihatkan implementasi pendekatan holistik dalam perencanaan tenaga pendidik. Hasil penelitiannya mengungkap pentingnya kesesuaian antara jumlah guru dengan kebutuhan akademik dan nilai-nilai keislaman melalui analisis kurikulum dan observasi budaya sekolah, yang diperkuat dengan sistem mentoring guru senior kepada guru baru.

Di tingkat perguruan tinggi, penelitian Nesa Novrizal et al., (2024) menunjukkan efektivitas pendekatan manajemen organisasi melalui program triangulasi yang menggabungkan workshop, seminar, dan magang. Temuan ini relevan dengan konsep Nawawi et al., (2024) tentang pengorganisasian pendidikan Islam yang menekankan struktur fleksibel dan hubungan kolaboratif antar unit kerja. Integrasi teknologi dalam perencanaan dibuktikan oleh penelitian Alfian Syukri Ni'am (2024) tentang media pembelajaran interaktif. Studi ini menegaskan kebutuhan akan guru yang tidak hanya menguasai konten keislaman tetapi juga kompetensi digital, yang harus diantisipasi dalam perencanaan rekrutmen dan pelatihan.

Konsep pengembangan oleh Agus Fauzi et al., (2024) memperkenalkan pendekatan berbasis LPTK melalui program magang terstruktur dan penyusunan kurikulum yang responsive. Penelitian ini menunjukkan bagaimana kemitraan strategis antara lembaga pendidikan Islam dengan LPTK dapat menjembatani kesenjangan teori-praktik. Aspek akuntabilitas diangkat oleh Mahesa & Hadijah, (2024) melalui pendekatan audit manajemen. Studi ini membuktikan bahwa audit tidak hanya memastikan transparansi keuangan tetapi juga mengevaluasi efektivitas alokasi dana untuk pengembangan guru.

Penelitian Irma Rosita, (2024) melengkapi dengan temuan tentang efektivitas kepemimpinan transformasional. Hasil studinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan berbasis data mampu meningkatkan manajemen guru secara signifikan.

4. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa pendekatan manajemen pendidikan Islam dalam perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik bersifat strategis dengan mengintegrasikan prinsip manajemen modern dan nilai-nilai Islam, menghasilkan rekrutmen yang efektif melalui analisis kebutuhan dan penilaian kualifikasi multidimensi (akademik, pengalaman, karakter Islami). Temuan memperkuat teori manajemen berbasis nilai dan praktik rekrutmen terstandar, sekaligus menyanggah anggapan bahwa pendekatan spiritual mengurangi objektivitas. Penelitian ini membuka peluang pengembangan model hybrid berbasis teknologi digital dan studi komparatif, memberikan kontribusi signifikan bagi

pengembangan teori dan praktik manajemen pendidikan Islam yang holistik dan berorientasi mutu.

Daftar Pustaka

- Abdurahman, A. (2017). Pengembangan Desain Dan Pendekatan Perencanaan (Planning) Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *AL-TANZIM: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 1(2), 15–24. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i2.110>
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>
- Agus Fauzi, Dace, & Sri Marti Pramudena. (2024). Konsep Dasar Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *AL-QIYADI: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 2(1), 128–139. <https://doi.org/10.62274/al-qiyadi.v2i1.129>
- Alamsyah, M., Ahmad, S., & Harris, H. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 1830187. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.19>
- Aulia Gusli, R., Sesmiarni, Z., Akhyar, M., & Mira Lestari, K. (2024). Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 477–488. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1324>
- Azizah, K. (2024). Manajemen Corporate Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 82–88. <https://doi.org/10.47498/skills.v3i1.2281>
- Azzahir, S. Z. A., Baruno, Y. H. E., Mustatho, & Nuruddin Al-Akbar. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(3), 117–129. <https://doi.org/10.32478/leadership.v5.2877>
- Basit, A., Ahmad, A., Azhari, D. S., Ingriza, R., & Qurba, A. (2024). Fundamental Human Resource Management Concepts for Islamic Educational Institutions: Fostering Character and Religious Values through Strategic Workforce Development. *Abjadia: International Journal of Education*, 9(3), 737–744. <https://doi.org/10.18860/abj.v9i3.29828>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH.
- Fadilah, L. R., Zahra, S., Alawiyah, S. M., & Syarifuddin, E. (2024). Implementasi Manajemen Pendidikan Dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen Di Lembaga Pendidikan Islam. *QALAM: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM*, 4(2). <https://doi.org/10.57210/qlm.v4i2.241>
- Farid, M., & Nugraha, M. S. (2024). Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Keagamaan Islam. *Ta'rim: Jurnal Pendidikan Dan Anak Usia Dini*, 5(1), 196–209. <https://doi.org/10.59059/tarim.v5i1.985>
- Fithriasari, L. N., & Ashari, M. Y. (2023). Peran Perencanaan dalam Pembangunan Lembaga Pendidikan Islam Modern. *Ats-Tsaqofi: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.61181/ats-tsaqofi.v5i2.321>
- Fitri, F. L. (2023). Analisis Kritis Terhadap Kebijakan Standar Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Lembaga Pendidikan Islam Swasta. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 170–176. <https://doi.org/10.18860/rosikhun.v2i2.21914>
- Fitriani, F., & Mustofa, M. L. (2024). EDUCATOR AND EDUCATION PERSONNEL PLANNING IN THE VIEW OF ISLAM. *Journal of Social Science*, 1(3), 165–171. <https://doi.org/10.61796/ijss.v1i3.23>

- Irma Rosita. (2024). GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Tarbiyah Almuslim*, 2(2), 137–151. <https://doi.org/10.71025/x3n19229>
- Izzah, I. (2024). Analisis Manifestasi Implementasi School Based Management Pada Pengembangan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) Di Lembaga Pendidikan. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 93–109. <https://doi.org/10.32478/a2w2q945>
- Khadavi, M. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak. *Jurnal Pendidikan Penggerak*, 2(1), 11–16. <https://doi.org/10.35870/jpp.v2i1.3118>
- Kumala Sari, F. N., Aliyyah, S. N., Zaukia, H., & Mu'alimin. (2024). Identifikasi Penyebab Dan Strategi Pendekatan Dalam Pengelolaan Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam*, 2(4), 62–70. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v2i4.368>
- Li'anatuz Zuhro, S., & Fauzi, I. (2024). ANALYSIS OF PLANNING IN THE MANAGEMENT OF ISLAMIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS BASED ON THE QUR'AN AND HADITH. *International Journal Multidisciplinary (IJMI)*, 1(4), 117–125. <https://doi.org/10.61796/ijmi.v1i4.269>
- Mahesa, L. P., & Hadijah, H. (2024). Urgensi Audit Dalam Konteks Manajemen Keuangan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 4(2), 103–109. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v4i2.175>
- Marhaeni, N. P. (2019). Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 129–136. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>
- Mustopa Yakub Simbolon, A., Syam, H., Sesmiarni, Z., Zakir, S., Mulia, E., & Yunita, I. (2023). The Concept of Education Personnel Management in Educational Institutions. *GIC Proceeding*, 1, 16–29. <https://doi.org/10.30983/gic.v1i1.119>
- Nadirah, S., Nasar, I., Sabir, A., Lahiya, A., Zulfikhar, R., & Zulharman, Z. (2023). Pengaruh Kinerja Dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 2064–2071. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3198>
- Nawawi, M., Fatkhiyah, M., & Sopiha, S. (2024). MANAJEMEN PENGORGANISASIAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 22–33. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.252>
- Nesa Novrizal, Handrianto, B., & Andriana, N. (2024). MANAJEMEN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM DI PERGURUAN TINGGI (STUDI KASUS: UNIVERSITAS DARUNNAJAH). *IHTIROM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 278–292. <https://doi.org/10.70412/itr.v3i2.137>
- Rotty, V. N. J., & Pongoh, D. (2022). Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6). <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10375>
- Salsabila, A. M., Diningrum, I. J. A., & Iskarim, M. (2024). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 1118–1127. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5089>
- Sari, A., Mujahidin, E., & Andriana, N. (2024). Perencanaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berkarakter Islam Di Lembaga Paud Tk An Nash Jakarta. *Generasi Emas*, 7(2), 63–77. [https://doi.org/10.25299/ge.2024.vol7\(2\).12821](https://doi.org/10.25299/ge.2024.vol7(2).12821)
- Shobri, M. (2024). Peran Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas di Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 78–88. <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i2.302>

- Solehan Solehan. (2024). Transformation of Personnel Management in Improving Islamic Education. *International Journal of Educational Evaluation and Policy Analysis*, 1(3), 12–18. <https://doi.org/10.62951/ijeepa.v1i3.32>
- Sukatin Sukatin, Feni Dwita Kristi, Jihan Nabila Putri, & Gilang Anjari. (2024). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 231–237. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.527>
- Sulkifli, Nade, E., Silfiah Khumairah, E., & Riska. (2024). Pendekatan CIPP dalam Evaluasi Program Pendidikan: Tinjauan Literatur pada Program Pendidikan di Indonesia. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(2), 136–143. <https://doi.org/10.71305/jmpi.v2i2.90>
- Supriadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Syahrul, S., & Yuniarni, Y. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Nonformal Bidang Keagamaan Islam. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 316. <https://doi.org/10.31332/str.v26i2.2162>
- Rosadi, A., Hambali, A., & Suhartini, A. (2023). Konsep Tauhidullah sebagai Substansi Pendidikan Islam. In *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 11, Issue 2, pp. 371–399). IAIN Tulungagung. <https://doi.org/10.21274/taalum.2023.11.2.371-399>
- Ubaidillah, M., & Afifin, M. O. (2024). Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah di Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(3), 195–206. <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i3.498>
- Ulfa, M., & Munastiwi, E. (2020). Analisis Perencanaan dalam Manajemen Pendirian Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 26–37. <https://doi.org/10.35719/leaderia.v1i1.9>
- Uskuniyah, S. H., & Ashari, M. Y. (2024). Model dan Karakteristik Pendekatan Perencanaan Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (MANAPI)*, 3(2), 77. <https://doi.org/10.31958/manapi.v3i2.13681>
- Wahid Dalail, Arif Ismunandar, & Hafiedh Hasan. (2024). PENINGKATAN KAPASITAS TENAGA PENDIDIK MELALUI KUALIFIKASI AKADEMIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN. *Promis*, 5(1), 46–53. <https://doi.org/10.58410/promis.v5i1.906>
- Wahyudi, D., Sa'diyah, M., Indra, H., & Handrianto, B. (2024). Management of Educators and Education Personnel from an Islamic Perspective. *PPSDP International Journal of Education*, 3(2), 520–530. <https://doi.org/10.59175/pijed.v3i2.273>
- Winarti, E. (2022). Pendekatan-Pendekatan dalam Ilmu Manajemen dan Implikasinya pada Perkembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 74–96. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v3i1.914>

