

Prinsip-Prinsip Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Sistem Pendidikan Islam

*Indra Ari Irvan¹, Muhammad Sirozi²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

E-mail: ariefirvan0304@gmail.com

Article History: Submission: 2024-06-22 || Accepted: 2024-10-01 || Published: 2024-12-06
Sejarah Artikel: Penyerahan: 2024-06-22 || Diterima: 2024-10-01 || Dipublikasi: 2024-12-06

Abstract

This study was conducted to explore the uncertainty related to a problem, with the aim of finding a solution based on the knowledge obtained from the core of the problem. The results of the study indicate that the achievement of educational goals and objectives is highly dependent on effective planning, including human resource (HR) planning. Some important steps in planning educational resources include: identifying school goals, defining the school's philosophy, vision, and mission, analyzing available initial data and information, selecting alternative solutions to achieve goals, identifying human and material resources needed, analyzing potential obstacles, and formulating stages in the planning process. The methodology used in this study is *library research*, with a critical study approach to the thoughts of experts, as well as literature such as books, journals, and other sources relevant to the topic being studied.

Keywords: *Planning; Human Resources; Islamic Education.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi ketidakpastian terkait suatu permasalahan, dengan tujuan menemukan solusi berdasarkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari inti permasalahan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencapaian tujuan dan sasaran pendidikan sangat bergantung pada perencanaan yang efektif, termasuk perencanaan sumber daya manusia (SDM). Beberapa langkah penting dalam merencanakan sumber daya pendidikan mencakup: mengidentifikasi tujuan sekolah, mendefinisikan filosofi, visi, dan misi sekolah, menganalisis data dan informasi awal yang tersedia, memilih solusi alternatif untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi sumber daya manusia dan material yang dibutuhkan, menganalisis hambatan potensial, serta merumuskan tahapan dalam proses perencanaan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *library research*, dengan pendekatan kajian kritis terhadap pemikiran para ahli, serta literatur seperti buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan topik yang diteliti.

Kata kunci: *Perencanaan; Sumber Daya Manusia; Pendidikan Islam.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran vital dan faktor kunci pada lembaga atau organisasi. Terlepas dari apa tujuan lembaga atau organisasi, dalam praktiknya diarahkan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan kelembagaan atau organisasi. Karena meskipun negara tersebut mempunyai sumber daya alam yang amat kaya, tapi negara tersebut tidak dapat maju kecuali dibantu oleh SDM yang terampil (Rahman, 2020). SDM mempunyai peranan kunci pada pencapaian kinerja pembangunan, menempatkan manusia pada peran sumber daya pembangunan. SDM adalah sumber daya yang sangat utama dalam manajemen (Merentek, et al., 2022). Semua level manajemen, termasuk manajemen pendidikan, harus mengakui nilai sumber daya manusia. Meskipun teknologi sudah maju (Merentek, et al., 2022) keberhasilan suatu organisasi masih sangat bergantung pada aspek manusia (Almasri, 2016). Manajemen ini pada dasarnya yakni manajemen SDM.

Untuk mencapai tujuan, SDM bekerja dengan aset lain yang dimiliki organisasi. Jika sumber daya manusia tidak memenuhi syarat untuk memproduksinya, bahkan peralatan paling canggih pun tidak akan berguna. Begitu pula dengan sumber informasi. Betapa pun teliti dan akuratnya informasi yang diterima bisnis, akan sia-sia jika mutu SDM yang telah ada tidak dapat mengubahnya menjadi data yang akan membantu organisasi maju dan berkembang (Huzain, 2021). Kekuatan SDM bahkan lebih penting dari pada teknologi, modal, dan uang, dikarenakan manusia merupakan pelaku yang mengendalikan dari 3 aspek tersebut (Elfiranto, 2016).

Dalam pemerintahan, organisasi, dan perguruan tinggi, pemimpin suatu lembaga pendidikan sangat menentukan kemajuan suatu bangsa dan negara (Merentek et al., 2023). Setiap organisasi memerlukan SDM yang mampu melaksanakan semua kegiatan atau proyek yang direncanakan guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan untuk organisasi. Tentunya SDM yang diinginkan adalah SDM berkualitas, semangat kerja, dan profesional. Oleh karenanya dapat melakukan semua kegiatan baik lembaga atau perusahaan (Rivai dalam (Akilah, 2017). Oleh karenanya, sekolah atau perguruan tinggi harus mampu merencanakan sumber daya manusia yang efektif. Hal ini sama dengan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang melakukan pekerjaan kependidikan di sekolah. Lahirnya SDM yang dapat diandalkan pada lembaga pendidikan, maka bisa menawarkan kesempatan besar ketika menciptakan SDM dengan kualitas tinggi sebagai hasil lembaga pendidikan itu. Pentingnya SDM ini, butuh disadari oleh seluruh level manajemen pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia yang efisien diperlukan untuk mewujudkan pendidikan dan mencapai tujuannya. Salah satu lingkup manajemen SDM yakni perencanaan (Hasibuan, 2014). Perencanaan merupakan langkah awal dalam setiap tindakan yang mengidentifikasi arah tindakan yang harus diambil untuk mendapatkan hasil terbaik (Rahman, 2020). Tanpa dukungan sumber daya manusia, sebuah lembaga pendidikan formal (negeri maupun swasta), dalam hal ini perangkat sekolah, seperti dari kepala sekolah/rektor/dekan hingga guru atau dosen, kudu memadai dari segi kualitatif, kuantitatif, strategi, dan operasional. Hal ini disebabkan lembaga pendidikan formal yang hanya berfungsi secara mandiri tidak akan bisa mempertahankan keberadaannya, mengembangkan, dan memajukan lembaganya di masa mendatang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah tahap-tahap guna lebih menjamin ketersediaan tenaga pendidik yang tepat guna tugas yang relevan dengan keperluannya (Ritawati, 2016).

Menurut Jackson dan Schuler (Ekawati, 2018) perencanaan SDM adalah proses manajemen yang menentukan bagaimana mentransfer SDM perusahaan dari posisinya sekarang ke posisi yang diharapkan di masa depan. Merencanakan sumber daya manusia melibatkan mencari tahu bagaimana pendidik akan bergerak dari posisi target mereka di dalam institusi di masa depan. SDM tingkat tertinggi dan staf pengajar berkolaborasi untuk melakukan serangkaian proses dan tindakan yang dikenal sebagai sumber daya manusia untuk mengatasi masalah dengan institusi yang mempengaruhi pendidik (Ritawati, 2016). Berbagai komponen SDM di sekolah, mulai dari guru dan tenaga kependidikan, harus dikelola dan dioptimalkan melalui suatu proses jika ingin meningkatkan kualitas SDM (Ekawati, 2018). Perencanaan SDM yang menyeluruh yang berhasil di satukan akan berfungsi sebagai dasar yang kuat dan modal awal untuk pelaksanaan program kerja yang efisien dan pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Tujuan perencanaan SDM adalah untuk mengembangkan SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk mendukung komitmen lembaga pendidikan terhadap visi dan misi mereka. Perencanaan SDM karenanya akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang, termasuk lembaga pendidikan (Winarti, 2018). Berdasarkan pada uraian tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul "perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan".

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research). Penelitian ini mengkaji kritis pemikiran tokoh-tokoh dan literatur buku, jurnal, dan yang berkaitan lainnya yang memang sesuai dengan materi yang akan disajikan. Miqzaqon T dan Purwoko mengemukakan bahwa penelitian kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah dan sebagainya. (Milya Sari & Asmendri, 2020). Khatibah mengemukakan penelitian kepustakaan sebagai kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu

guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi melalui penelitian kepustakaan. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data ini menggunakan data sekunder yaitu dengan mengumpulkan data secara tidak langsung melalui literatur, buku, dan jurnal yang terkait dengan pembahasan, Kemudian setelah mengumpulkan data maka selanjutnya yaitu menganalisis materi melalui studi pustaka dengan hasil dari analisis deskriptif. Jadi penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Konsep Dasar Perencanaan Pendidikan

Perencanaan dalam manajemen yakni proses mengidentifikasi tujuan organisasi, menyusun rencana untuk kegiatan kerja organisasi, dan merancang cara guna menggapai tujuannya. Sebab tanpa perencanaan, tanggung jawab manajemen lainnya tidak dapat dilaksanakan, perencanaan merupakan prosedur yang paling krusial (Akilah, 2017). SDM dipandang sebagai pilar utama infrastruktur yang mapan di sektor pendidikan dan diberikan kepentingan utama dalam pengembangan pendidikan di negara-negara industri. Perencanaan sebagai komponen penting dari manajemen. Tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan akan tergantung pada perencanaan, yang di dalamnya termasuk perencanaan SDM. Rencana pengembangan SDM, atau pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, seringkali disamakan dengan perencanaan SDM dalam hal pendidikan. Rencana ini melibatkan analisis dan perkiraan atau proyeksi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dan mencakup tugas-tugas seperti menginventarisasi sumber daya manusia, memproyeksikan pendaftaran siswa baru, meninjau tujuan atau sasaran lembaga pendidikan, dan menyimpulkan dengan peramalan SDM. Adapun langkah dalam perencanaan SDM yaitu sebagai berikut:

Setiap lembaga pendidikan memerlukan manajemen, termasuk manajemen kurikulum, sarana dan prasarana, pengajaran, keuangan, dan sumber daya manusia (Ramdanil Mubarok, 2020). Bagi lembaga pendidikan, mengelola sumber daya manusia yang canggih dan terbuka dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dewasa ini merupakan sebuah tantangan. Administrasi dan perencanaan yang baik sangat penting untuk kemajuan pendidikan. Agar tujuan lembaga pendidikan dapat dengan mudah dicapai, pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola proses pendidikan yang efisien. Dalam upaya memajukan negara, lembaga pendidikan merupakan sarana mempersiapkan generasi unggul (Mubarok Ramdanil, 2021).

Lingkup perencanaan SDM yakni dari tingkat makro hingga mikro, dapat dilihat sejauh mana perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Perencanaan tingkat makro yang dilihat pada tingkat nasional, regional, atau lokal. Sementara perencanaan di tingkat mikro dapat berkisar dari tingkat lokal hingga kelembagaan. Sistem pendidikan nasional untuk semua jenjang dan bentuk pendidikan dicakup oleh perencanaan sumber daya manusia secara makro yakni: (1) Perencanaan SDM pendidikan regional yakni perencanaan di level daerah atau provinsi yang melingkupi semua jenis dan jenjang pendidikan pada wilayah tersebut. (2) Kegiatan perencanaan pendidikan di tingkat kota atau kabupaten tertentu tercakup dalam perencanaan SDM daerah. (3) Perencanaan yang berfokus pada satu lembaga pendidikan, seperti perencanaan SDM di sekolah tertentu, dikenal dengan perencanaan SDM kelembagaan (Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, 2016).

Adapun beberapa unsur dalam perencanaan SDM dalam pendidikan yaitu sebagai berikut: Tujuan, setiap perencanaan harus difokuskan guna menggapai tujuan organisasi. Tujuan harus disusun terlebih dahulu, sebab menjadi pedoman tiap langkah yang akan dituju. Anggaran, meskipun perencanaan SDM berdasarkan kebutuhan, tetapi pelaksanaannya, pertimbangan paling utama tetap pada anggaran. Apabila tanpa masalah pada anggaran, maka perencanaan tidak banyak menghadapi masalah. Tetapi apabila terdapat kendala anggaran, maka mesti ada alternatif lain yang dipikirkan yakni mencari

sumber anggaran baru atau realokasi lagi anggaran yang telah ada. Standar, beberapa aspek yang perlu di standarisasi yakni berhubungan dengan hasil atau isi, proses, metode, uang, manusia, alat, mesin, sasaran atau market. Program, pada program akan terlihat aktivitas yang kudu dijalankan terlebih dahulu dan aktivitas yang harus dijalankan selanjutnya, serta aktivitas yang dapat dijalankan dengan bergantian. Kebijakan, pada perencanaan, kebijakan seharusnya bersifat tersurat dengan tegas sehingga bisa ditafsirkan sama dan sebagai landasan hukum yang dianut. Prosedur, prosedur ini dapat terlihat pada program yang sudah disusun. Apabila program telah dibuat dengan sistematis, maka sudah terlihat prosedurnya. Umumnya prosedur diurutkan dari kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir. Metode, tujuan dari metode perencanaan adalah untuk mempermudah pekerjaan. Teknik tersebut dapat dibentuk sebagai metodologi untuk menyelesaikan kerajinan yang dibuat oleh suatu usaha.

Mangkunegara (Akilah, 2017) menyatakan bahwa terdapat tiga kepentingan yang terlibat dalam penerapan perencanaan SDM yakni kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Setiap pegawai harus dilibatkan dalam perencanaan sumber daya manusia karena dapat membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan kepuasan pegawai. Perencanaan SDM sangat penting untuk kemampuan organisasi untuk menarik individu yang memenuhi syarat untuk pekerjaan karenamemungkinkan calon pegawai siap untuk membuka posisi sekarang dan di masa depan. Perencanaan juga bermanfaat bagi kepentingan nasional dengan sangat baik. Hal ini karena pemerintah dapat memanfaatkan tenaga kerja yang berpotensi tinggi untuk mendongkrak produksi nasional. Mereka dapat berkontribusi sebagai spesialis materi pelajaran untuk program pemerintah, khususnya di lembaga pendidikan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Pendidikan Islam sendiri terdiri dari atas dua kata, yakni "pendidikan" dan "islami". Definisi pendidikan sering disebut dengan berbagai istilah, yakni *altarbiyah*, *al-taklim*, *al-ta'dib* dan *al-riyadoh*. Setiap istilah tersebut memiliki makna yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan perbedaan konteks kalimatnya dalam penggunaan istilah tersebut. Akan tetapi dalam keadaan tertentu semua istilah itu memiliki makna yang sama, yakni pendidikan (Heri Gunawan, 2014). Pengertian pendidikan yang dikemukakan oleh para ahli pendidikan zaman sekarang belum terdapat pada masa rosulullah, tetapi usaha dan aktifitasnya dalam urusan agama telah mencakup arti pendidikan zaman sekarang diantara pakar pendidikan banyak yang memberikan pengertian dengan versi yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Menurut poerbakawatja dan Harahap menyatakan bahwa, "pendidikan adalah usaha secara sengaja dari orang dewasa untuk dengan pengaruhnya meningkatkan si anak ke kedewasaan yang selalu diartikan mampu menimbulkan tanggung jawab moral dan segala perbuatannya (M. Dalyono, 2005).

Sedangkan menurut Muzayyin Arifin dalam bukunya *Filsafat Pendidikan Islam* bahwa "pendidikan adalah usaha membina dan mengembangkan pribadi manusia, aspek rohaniah dan jasmaniah, juga harus berlangsung secara bertahap" (Muzayyin Arifin, 2009). Sebagaimana diketahui bahwa pendidikan Islam selama ini telah menjelma dalam pranata kehidupan dan menyatu dalam kiprah masyarakat. Karena itu, model pendidikan Islam di Indonesia berwarna-warni yang menggambarkan aliran komunitas basisnya. Awalnya ia tumbuh dari bawah yang kemudian menginstitusi dalam bentuk lembaga mulai tingkat ibtidaiyah hingga aliyah.

Berdasarkan paparan di atas, maka tidak mudah membuat kategorisasi lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Sekedar untuk memudahkan pembahasan dalam tulisan ini, lembaga pendidikan Islam di Indonesia dapat dibedakan ke dalam dua kategori, yaitu pendidikan dasar-menengah, dan pendidikan tinggi. Kemudian, pendidikan Islam dasar-menengah dapat dibedakan ke dalam tiga jenis, yaitu pendidikan pesantren, sekolah, dan madrasah. Pesantren yang biasa disebut dengan pondok pesantren atau pendidikan tradisional, sekalipun sudah banyak pesantren modern, merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Pesantren dipandang sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam indigenos karena tradisinya yang panjang di Indonesia (Sulthon & Khusnuridlo,

2006). Pesantren pada umumnya didirikan oleh kiai yang berafiliasi pada Nahdlatul Ulama (NU). Sekedar menyebut pesantren-pesantren di Indonesia adalah Termas Pacitan, Tebuireng Jombang, Darul Ulum Jombang, Lirboyo Kediri, Buntet Cirebon, Gontor Ponorogo, Tegal Rejo Magelang, Al-Anwar di Rembang Jawa Tengah, Diniyah Putri Padang Panjang Sumatra Barat, Babus Salam Bandung, dan Darunnajah Jakarta.

Sekolah Islam, dari perspektif sejarah, merupakan perkembangan lebih lanjut dari sistem sekolah Belanda yang pertama kali diadopsi Muhammadiyah sejak organisasi ini berdiri pada tahun 1912 (Moedjamil Qomar, 2002). Muhammadiyah tidak sekedar mengambil alih sistem sekolah Belanda, melainkan juga memasukkan pelajaran agama Islam, yang sekarang dikenal dengan istilah 'Ismuba' (Islam, Muhammadiyah, dan Bahasa Arab). Sampai sekarang Muhammadiyah menaungi lebih dari 5.632 sekolah dasar dan menengah. Selanjutnya, adalah Buya Hamka yang mentransformasi sekolah model Muhammadiyah menjadi sekolah Islam Al-Azhar di Kebayoran Baru Jakarta. Kemudian, muncul sekolah-sekolah Islam seperti Al-Izhar, Az-Zahrah, Madania, Dwiwarna, Athirah (Makassar) Mutahhari (Bandung), Sultan Agung (Semarang), Al-Khairat, Nurul Fikri, Al-Hikmah (Surabaya), Global Islamic School, dan banyak lagi (Adi Sasono, 1998).

Di Indonesia pendidikan Islam tidak hanya diajarkan di pesantren dan sekolah Islam, tetapi juga di sekolah umum baik negeri maupun swasta mulai dasar (SD) sampai menengah atas (SMA/K). Pendidikan Islam di sekolah umum dikemas dalam matapelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) yang terdiri dari lima aspek yaitu Keimanan, Qur'an-Hadis, Ibadah, Sejarah Kebudayaan Islam, dan Akhlak

B. Pembahasan

Prinsip-Prinsip Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Sistem Pendidikan Islam, Dalam kaitan itu, dengan demikian sumberdaya manusia (SDM), merupakan titik sentral yang harus mendapatkan perhatian serius dalam konteks keorganisasian dan manajemen, karena keberhasilan suatu organisasi dan atau keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh partisipasi personal atau manusia yang melakukannya. Pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategis organisasi, merupakan tugas pemimpin atau manajer. Maka seorang manajer yang baik akan selalu berpegang pada prinsip-prinsip profesional dalam pemberdayaan personal. Islam sebagai agama peradaban pada hakikatnya telah meletakkan prinsip-prinsip profesionalitas dalam manajemen, khususnya yang berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin manage atau memberdayakan manusia dalam suatu organisasi atau suatu pekerjaan, untuk mencapai kesuksesan yang optimal. Prinsip-prinsip manajemen Islam, khususnya dalam hal pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan dalam beberapa poin (Musyaddad, 2014), sebagai berikut:

1. Prinsip kompetensi

Dewasa ini sudah semakin dituntut organisasi/perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan kompetitif di pasaran. Dalam organisasi publik lebih pada bagaimana memberi pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga organisasi tersebut tetap memiliki reputasi dan citra yang baik dimata masyarakat. Kompetensi sangat diperlukan bagi organisasi yang adaptif terhadap dinamika perubahan. Didalamnya menyangkut perubahan paradigma, orientasi, nilai, perilaku, struktur, tujuan yang berkinerja tinggi. Kompetensi bagi organisasi/ karyawan menjadi hal yang krusial tetapi sekaligus sebuah keniscayaan dalam sistem manajemen, karena dengan kompetensi yang baik maka jaminan untuk pencapaian tujuan organisasi atau sebuah pekerjaan menjadi lebih besar. Kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap level manajemen memiliki penekanan yang spesifik, yang akan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi.

Kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Ini adalah suatu pendekatan model input, yang fokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keterampilan-keterampilan ini adalah kompetensi dan mencerminkan kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu. Kompetensi dapat berupa penguasaan masalah,

ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku, tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai. Setiap orang dapat diukur dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan perilaku unggul atau yang berprestasi rata-rata. Penguasaan masalah dan ketrampilan relatif mudah diajarkan, mengubah sikap dan perilaku relatif lebih sukar. Sedangkan mengubah tujuan dapat dilakukan tetapi prosesnya panjang, lama dan mahal.

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen Islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksud dapat berupa kompetensi kognitif, yakni kemampuan pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, dedikasi atau loyalitas, disiplin dan sebagainya, serta kompetensi keterampilan yang melingkupi kecakapan, ketepatan dan kecepatan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi.

Prinsip kedua dari manajemen pendidikan Islam adalah 'Kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama'. Langkah yang harus diambil oleh seseorang dalam menentukan sumber daya manusia yang akan diberdayakan dalam suatu mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain. Manajemen yang baik adalah sistem manajemen yang memperhatikan efektifitas pekerjaan. Namun manajemen yang baik tidak hanya diukur dari seberapa efektifnya pekerjaan dilakukan, akan tetapi juga diukur dari seberapa efisien pekerjaan itu dapat dilakukan. Efisiensi dalam suatu mekanisme kerja tidak semata mata berpegang pada prinsip kompetensi. Suatu proses manajemen akan dikatakan berkinerja lebih baik apabila proses kerja dilakukan secara efisien. Efisiensi pekerjaan mensyaratkan kompetensi yang lebih baik.

3. Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan.

Prinsip manajerial selanjutnya dalam Islam adalah prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan. Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik adalah sistem yang menekankan pada adanya kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini, analisis kebutuhan mutlak dilakukan oleh suatu organisasi atau perorangan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja. Kompetensi tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan hanya akan menimbulkan kekacauan dan dapat mengancam kinerja organisasi dan dapat menimbulkan ancaman bagi pencapaian tujuan, bahkan akan mengancam keberlanjutan (sustainability) keberadaan organisasi. Karena itu prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan menjadi sesuatu yang prinsip dalam sistem manajemen. Prinsip ini telah diajarkan nabi Muhammad kepada kita. Melalui sejarah nabi kita dapat mengambil pelajaran tentang prinsip manajemen ini. Dalam upaya dakwah Rasulullah, kita mengetahui bahwa ada empat orang sahabat utama yang menjadi pilar utama perjuangan dakwah nabi yakni Abu Bakar Ash-Shiddiq, Umar bin Khattab, Usman bin Affan dan Ali bin Thalib.

Keempat orang ini dikenal memiliki kompetensi yang berbeda, dan kesemuanya dibutuhkan dalam perjuangan dakwah Islam yang dilakukan nabi Muhammad. Abu Bakar dikenal dengan kompetensi sikapnya sebagai orang yang sabar dan bijaksana, Umar bin Khattab dikenal sebagai orang yang memiliki kompetensi sikap yang tegas dan berani, Usman bin Affan dikenal sebagai orang yang memiliki kemampuan finansial dan memiliki kompetensi sikap yang dermawan. Ali bin Thalib dikenal sebagai orang yang pemberani dan cerdas. Kompetensi yang beragam yang dimiliki masing-masing sahabat adalah kompetensi yang dibutuhkan dalam dakwah Rasulullah, sehingga dakwah rasul mencapai kesuksesan yang luar biasa. Kesuksesan dakwah rasul ini hingga sekarang diakui oleh dunia, dan bahkan nabi Muhammad ditempatkan sebagai orang yang paling berpengaruh dalam sejarah umat manusia. Nabi Muhammad SAW menempati kedudukan nomor satu daftar manusia yang paling berpengaruh dalam panggung sejarah dunia, dihitung sampai

sekarang. Hal ini dinyatakan oleh Michael H. Hart, seorang ahli astronomi dan ahli sejarah terkenal di Amerika Serikat dalam bukunya "The 100" yang terbit baru-baru Amerika Serikat. Menurut Michael Hart, Nabi Muhammad SAW adalah orang yang paling berpengaruh di antara milyaran penduduk dunia, karena ia adalah satu-satunya manusia yang berhasil secara luar biasa baik dalam kegiatan keagamaan maupun pemerintahan.

4. Prinsip keterpercayaan

Dalam surat al-Qashas 28:25 yang artinya: "salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Bagi kebanyakan kaum muslim, ayat ini tidak bermakna apa apa kecuali sebatas kisah cerita. Al-Qur'an sebagai kalam Allah SWT yang agung, yang diturunkan sebagai petunjuk bagi manusia dalam menempuh kehidupannya di dunia, tidak dipahami sebagaimana seharusnya ia sebagai petunjuk, sehingga kaum muslim tidak dapat membangun peradabannya berdasarkan inspirasi petunjuk al-qur'an. Seharusnya kaum muslim dapat mengambil pelajaran dari cerita/kisah tersebut, karena mustahil Allah hanya bermaksud menginformasikan kisah itu tanpa ada sesuatu yang bermanfaat bagi manusia.

Dalam ayat di atas diceritakan bahwa anak nabi Syuaib mengusulkan kepada ayahnya agar mempekerjakan Nabi Musa. Sekilas tidak ada yang menarik dari kisah ini, namun ada pembelajaran yang bisa diambil dari kisah itu, yakni ketika anak nabi Suaib mengusulkan agar ayahnya, usulan itu diiringi dengan alasan bahwa nabi Musa orang yang kuat dan dapat diperkaya. Kepercayaan, kejujuran dan sikap amanah, adalah sesuatu yang penting untuk dipertimbangkan dalam merekrut tenaga kerja untuk kepentingan organisasi. Sikap ini menjadi salah satu penentu keberhasilan disamping kemampuan atau kompetensi. Rekrutmen yang hanya didasarkan pada prinsip kompetensi saja tidak menjamin adanya kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki kompetensi yang amat baik namun tidak memiliki kejujuran, dan sikap amanah, ia belum tentu dapat berpartisipasi dengan baik dalam sistem organisasi. Karena itu keterpercayaan (kejujuran dan amanah) adalah prinsip penting yang harus diperhatikan dalam sistem manajemen sumberdaya manusia.

5. Prinsip kesesuaian Kompetensi dengan Penempatan

Prinsip manajemen sumberdaya manusia kepada kita bahwa pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*. Dengan adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (*the right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Penempatan orang sesuai dengan keahlian atau kompetensi kerja secara tepat merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. kecerobohan dalam penempatan seseorang dalam melaksanakan suatu kerja atau tugas berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang pimpinan atau manajer yang berpengalaman akan menempatkan seseorang sesuai kompetensinya sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

6. Prinsip tidak melenihi batas kemampuan dalam kerja

Prinsip tidak melebihi batas kemampuan dalam pembebanan kerja Manusia adalah makhluk yang memiliki keterbatasan, baik dari sisi fisik maupun psikisnya, dan juga dari sisi kompetensi dan daya tahannya, bahkan waktu yang dimilikinya. Sisi kemanusiaan ini harus mendapatkan perhatian oleh seorang pimpinan atau manajer dalam memberikan tugas kepada bawahannya. Kepercayaan manajer kepada kemampuan yang dimiliki seseorang harus diiringi dengan kesadaran bahwa seseorang itu tetap memiliki keterbatasan. Atas dasar kesadaran seperti ini maka seorang manajer harus membatasi diri

untuk memberikan pekerjaan kepada orang yang dipercayanya memiliki kompetensi, agar tidak melebihi batas kemampuan orang itu.

Islam (al-*-baqarah* ayat 286) telah mengisyaratkan konsep manajemen demikian dalam mengelola sumberdaya manusia. Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."(al-Baqarah 2: 286). Ayat ini secara eksplisit, sebagaimana tergambar dari artinya di atas, menginformasikan kepada kita bahwa Allah sebagai penguasa sekalian alam tidak memberikan beban di luar kemampuan manusia. Tentunya kaum muslim meyakini bahwa ayat ini bukan sekedar informasi untuk diketahui manusia. Sebagai petunjuk hidup (*way of life*), melalui ayat ini tentu Tuhan ingin mengajarkan kepada manusia untuk (khususnya orang yang berperan sebagai pemimpin suatu organisasi), agar manusia (manajer) memperhatikan sisi keterbatasan bawahannya dalam memberikan tugas atau tanggung jawab.

7. Prinsip Kewenangan dan tanggung jawab

Kewenangan dan tanggung-jawab adalah prinsip selanjutnya dalam manajemen Islam. Seseorang yang diberi tugas atau amanat untuk melakukan suatu tindakan atau kerja harus diberikan kewenangan dan tanggung-jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kewenangan ini mutlak dalam dalam suatu sistem manajemen untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas atau kerja yang dibebankan kepada seseorang. Tanpa adanya kewenangan, seseorang akan mengalami keraguan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya ia tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kewenangan dalam suatu sistem manajemen harus diberikan secara penuh dalam batasan wilayah kerjanya tanpa ada yang boleh melakukan intervensi, karena intervensi dari luar akan dapat mengganggu mekanisme kerja dan bermuara pada tidak tercapainya hasil atau tujuan kerja yang diinginkan. Sebagai contoh kecil di sini dapat diilustrasikan misalnya: seorang tukang parkir harus diberikan kewenangan untuk mengatur parkir kendaraan sesuai tempat yang telah ditentukan. Kewenangan tukang parkir ini tidak boleh diintervensi pihak lain, bahkan oleh seseorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi sekalipun. Jika seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi melakukan parkir di tempat yang bukan seharusnya, maka tukang parkir memiliki kewenangan untuk melarang demi tercapainya tujuan dari aturan perparkiran. Disinilah letak pentingnya pemberian wewenang dalam suatu sistem manajemen.

Pemberian wewenang itu sendiri juga harus diikuti oleh tanggung-jawab. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Adanya tanggung jawab atas kewenangan yang diberikan Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada karyawan, tetapi terletak pada puncak pimpinannya karena yang mempunyai wewenang terbesar adalah manajer puncak. oleh karena itu, apabila manajer puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan boomerang. Setiap kita adalah pemimpin pada wilayah kewenangan kita masing masing. Makna pemimpin disini adalah adanya kekuasaan atau wewenang bagi setiap individu pada posisinya dalam masyarakat, dalam suatu komunitas atau organisasi dan dalam suatu wilayah tugas kerja kita. Islam menekankan pentingnya kesadaran akan wewenang ini dalam wilayah dan posisi kita pada suatu komunitas kehidupan.

8. Prinsip Batasan Kewenangan

Rasulullah atau utusan Allah telah diingatkan oleh Allah akan adanya batasan kewenangan dalam tugas kerasulannya. Ayat di bawah ini menginformasikan kepada kita bahwa dalam tugas ilahiyah yang diemban nabi Muhammad memiliki batasan kewenangan. Nabi diingatkan bahwa kewenangannya dirinyanya dalam dakwah hanyalah sebatas pemberi peringatan.

Artinya: Maka berilah peringatan, karena sesungguhnya kamu hanyalah orang yang memberi peringatan. Kamu tidak memiliki kekuasaan atas diri mere (yang diberi peringatan (al-Ghasiyah: 088, ayat 21).

Dalam ayat ini Allah jelas mengingatkan bahwa kewenangan Nabi Muhammad adalah hanya sebatas pemberi peringatan, beliau tidak diberi kekuasaan atas diri manusia. Maka dalam menjalankan tugasnya, nabi Muhammad tidak pernah melakukan pemaksaan kepada orang untuk beriman. Bahkan beliau tidak pernah merasa dendam terhadap orang-orang yang telah menyakitinya dalam menjalankan dakwah. Setiap kewenangan dalam manajemen Islam memiliki batas batasnya. Kesadaran akan batasan kewenangan ini harus dimiliki oleh setiap individu dalam suatu sistem organisasi. Seorang pemimpin memiliki batas kewenangan atas orang yang dipimpinnya, karyawan memiliki batas kewenangan atas posisi dan tugasnya. Batasan kewenangan ini tidak boleh dilangkahi atau dilanggar. Pelanggaran atas batas kewenangan akan dapat merusak sistem organisasi, yang pada akhirnya membawa pada kegagalan dan bahkan kehancuran.

9. Prinsip adanya Penghargaan dan Kompensasi

Manusia adalah makhluk unik yang memiliki dinamikanya sendiri. Keunikan manusia ini disebabkan karena manusia selain memiliki akal, ia juga memiliki rasa dan keinginan. Secara naluriah manusia memiliki keinginan untuk dapat merasakan kesenangan dan kenyamanan. Kesenangan dan kenyamanan ini dapat terpenuhi manakala manusia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Selain kebutuhan jasmaniah, seperti sandang, pangan dan papan (tempat tinggal), manusia juga memiliki kebutuhan ruhaniah seperti merasa senang apabila ia dihargai dan dihormati keberadaannya. Secara alamiah, manusia bekerja adalah dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam perspektif ini, manusia akan semakin giat bekerja apabila pekerjaan itu diyakiniya dapat memenuhi apa yang ia butuhkan. Semakin besar keyakinan dan harapannya terhadap pekerjaannya, semakin terdorong ia untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu pemberian reward (penghargaan) dan kompensasi atas kinerja seseorang menjadi bagian penting dalam suatu sistem manajemen.

Sistem reward dan Upah bagi karyawan harus mendapatkan perhatian serius untuk menunjang kinerja organisasi selara menyeluruh. Upah dan reward merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidak sempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar. Prinsip *more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin.

Islam telah meletakkan manusia pada posisi kemanusiaan alamiahnya, dimana pemenuhan kebutuhan ini telah menjadi prinsip penting dalam manajemen sumber daya manusia. Allah telah mengajarkan manusia tentang hal ini. Konsep pahala dalam Islam tidak hanya memiliki makna spiritual theologis, akan tetapi lebih dari itu Tuhan telah mengajarkan dan menanamkan kesadaran bahwa manusia harus diposisikan sebagai manusia, sebagai makhluk hidup yang memiliki kebutuhannya sebagai manusia yang

berbeda dengan hewan atau benda mati. Kebutuhan manusia tidak sama dengan kebutuhan kerbau walau keduanya samasama makhluk hidup, dan manusia bukan robot.

Demikianlah Islam membangun prinsip manajemen sumberdaya manusia, yang seharusnya dikembangkan dalam kehidupan nyata. Sistem kompensasi yang didasarkan pada keahlian secara eksplisit mengkaitkan reward terhadap pengembangan keahlian. Cara ini sangat tepat untuk dilakukan apabila karyawan tidak memiliki kontrol terhadap hasil-hasil kinerjanya. Efektivitas evaluasi kinerja tergantung pada ketepatan penggunaan masing-masing bentuk data yang ditentukan sebagai sasaran suatu sistem dan tingkat pengawasan atas kinerja karyawan untuk masing-masing variabel yang dinilai. Data hasil kinerja biasanya digunakan untuk keputusan pemberian "reward". Jika Karyawan mempunyai pengawasan yang bersifat individual atas hasil suatu pekerjaan (misalnya, dalam kerja tim), maka reward hanya akan didasarkan atas hasil tersebut. Hasil pekerjaan tersebut tentunya dapat mengakibatkan demotivasi bagi individu yang berkinerja tinggi. Dalam hal ini beberapa porsi reward harus didasarkan atas "job behavior". Inilah prinsip manajemen Islam yang bersifat humanistik

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Setiap lembaga pendidikan memerlukan manajemen, termasuk manajemen kurikulum, sarana dan prasarana, pengajaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Bagi lembaga pendidikan, mengelola sumber daya manusia yang canggih dan terbuka dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dewasa ini merupakan sebuah tantangan. Perencanaan sebagai komponen penting dari manajemen. Tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan akan tergantung pada perencanaan, yang di dalamnya termasuk perencanaan SDM. Lingkup perencanaan SDM yakni dari tingkat makro hingga mikro, dapat dilihat sejauh mana perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Adapun beberapa unsur dalam perencanaan SDM dalam pendidikan yaitu, tujuan, anggaran, standar, program, kebijakan, prosedur, dan metode. Sementara tahapan perencanaan sumber daya manusia yaitu, prakiraan, perumusan tujuan, kebijakan, Langkah-langkah, pemrograman, penjadwalan, dan pembiayaan.

B. Saran

Dalam mengkritik jurnal perlu namanya sikap yang kritis dan keseriusan dalam memahami jurnal. Selain itu, diharapkan tidak terfokus pada meringkas materi saja, melainkan memahami materi. Dengan keterbatasan pengalaman dan pengetahuan penulis, kami sadar bahwa masih banyak kekurangan yang kami miliki baik dari tulisan maupun bahasan yang kami sajikan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna menyempurnakan makalah ini dan semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abubakar, A., Hudaya, C., & Adiasa, I. (2023). Penguatan Karakter melalui Budaya Religius dan Nasionalis dalam meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 4(3), 180–186. <https://doi.org/10.54371/ainj.v4i3.307>
- Adi Sasono. (1998). *Solusi Islam Atas Problematika Umat*. Gema Insani.
- Akilah. (2017). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika Jurnal Kependidikan, Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone*, 11(1), 81–94.
- Arifin, A., Nurhasanah, E., & Jamaah, J. (2024). Analisis Peran Guru dalam Pembentukan Pendidikan Karakter Siswa Kelas IV Sekolah Dasar. *Jurnal Evaluasi Dan Kajian Strategis Pendidikan Dasar*, 1(2), 51–56. <https://doi.org/10.54371/jekas.v1i2.427>
- Febriana, W., Nengsih, D., Asmendri, A., & Sari, M. (2024). Meneladani Gaya Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(2), 217–222. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i2.441>

- Heri Gunawan. (2014). *Pendidikan Islam Kajian Teoritis dan Pemikiran Tokoh*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hidayati, O., Fitri, A., & Dewi, E. (2024). Pembaharuan Pendidikan Pesantren menurut KH. Imam Zarkasyi dan Syekh Sulaiman Ar-Rasuli. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 297–307. <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.544>
- Kresnawaty, A. (2024). Strategi Pengelolaan Barang Bekas yang Baik dalam Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(1), 53–60. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i1.364>
- M. Dalyono. (2005). *Psikologi Pendidikan*. PT. Rineka Cipta.
- Milya Sari, & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science : Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA* , 6(1), 41–53.
- Moedjamil Qomar. (2002). *Pesantren dari Transformasi Metodologi menuju Demokratisasi Institusi*. Erlangga.
- Mubarok Ramdanil. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Ál-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146.
- Musyaddad, K. (2014). *Kholid Musyaddad Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*.
- Muzayyin Arifin. (2009). *Filsafat Pendidikan Islam*. PT Bumi Aksara.
- Nurhasanah, E., Aisah, S. ., & Yusnarti, M. (2024). Peran Guru Sekolah Dasar dalam Pembentukan Karakter Siswa. *Jurnal Evaluasi Dan Kajian Strategis Pendidikan Dasar*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.54371/jekas.v1i1.325>
- Nurul Ulfatin, & Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Pujiarti, T. ., Putra, A. ., & Astuti, K. P. . (2024). Faktor Penghambat Pembelajaran Membaca Permulaan pada Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Evaluasi Dan Kajian Strategis Pendidikan Dasar*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.54371/jekas.v1i1.322>
- Raharja, A. D., & Nurachadija, K. (2023). Peran Sekolah Islam Terpadu dalam Pembentukan Karakter Religius Siswa. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 3(1), 10–15. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v3i1.240>
- Rahman, A., Idhar, I., Amin, A., & Fitasari, F. (2024). Analisis Strategi Guru dalam Penguatan Pendidikan Karakter Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Evaluasi Dan Kajian Strategis Pendidikan Dasar*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.54371/jekas.v1i1.356>
- Ramdanil Mubarok. (2020). Manajemen Pembelajaran Santri Taman Pendidikan AlQur'an (TPA) Darus Sakinah Sangatta Utara. *Al-Rabwah*, 14(2), 173–188.
- Ridiana, P., & Sirozi, M. (2024). Tahapan Perencanaan Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 342–350. <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.571>
- Sulthon, & Khusnuridlo. (2006). *Manajemen Pondok Pesantren dalam Prespektif Global*. Laksbang
- Supriyaddin, S., Hasan, H., Budiman, B., & Rahman, A. (2024). Pengembangan Media Pembelajaran berbasis Flash Card untuk Meningkatkan Hasil belajar Siswa Kelas V. *Jurnal Evaluasi Dan Kajian Strategis Pendidikan Dasar*, 1(2), 57–63. <https://doi.org/10.54371/jekas.v1i2.432>
- Yuniarti, N. F., & Sirozi, M. . (2024). Perencanaan Berbasis Kearifan Lokal untuk Peningkatan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 336–341. <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.568>