Arus Jurnal
Psikologi dan Pendidikan (AJPP)
Website: http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
Email: jurnal.ajpp@ardenjaya.com

Perencanaan Kebutuhan dan Distribusi Tugas Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Swasta: Studi Kasus di MI Darul Amien Banyuwangi

INFO PENULIS

Waridatul Husna
Jniversitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
riedahusna@gmail.com

Hartono
Jniversitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
hartono2986@gmail.com

Moh.Khusnuridlo
Jniversitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
Khusnuridlo@uinkhas.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 5, No. 3 Oktober 2026
http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi :

Husna, W., Hartono., & Khusnuridlo, M. (2026). Perencanaan Kebutuhan dan Distribusi Tugas Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Swasta: Studi Kasus di MI Darul Amien Banyuwangi. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP), 5*(3), 2929-2934.

Abstrak

Perencanaan kebutuhan dan distribusi tugas tenaga pendidik dan kependidikan merupakan bagian penting dalam pengelolaan madrasah karena kecukupan jumlah tenaga perlu diikuti kesesuaian kompetensi dan kejelasan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan perencanaan kebutuhan serta distribusi tugas tenaga pendidik dan kependidikan di MI Darul Amien Banyuwangi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan pada 16 September–10 Oktober 2026 melalui wawancara terhadap tujuh informan, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri atas kepala madrasah, koordinator kurikulum, bendahara, operator, tenaga tata usaha, serta dua guru yang tidak merangkap tugas tambahan. Wawancara dicatat dalam bentuk poin penting dan tidak direkam. Dokumen yang ditelaah meliputi SK tugas mengajar, SK tugas tambahan, jadwal pelajaran, dan MoU dengan lembaga pelatihan. Temuan menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga dipertimbangkan berdasarkan program madrasah dan rasio guru dengan peserta didik pada setiap rombongan belajar. Jumlah tenaga secara umum dinilai mencukupi dengan rasio yang dilaporkan sebesar 1:15, tetapi kebutuhan kompetensi tertentu belum terpenuhi karena belum tersedia guru PJOK dengan kualifikasi linier. Distribusi tugas tambahan mempertimbangkan kompetensi dan kesanggupan personel, tetapi masih menghadapi kendala pemahaman uraian tugas dan miskomunikasi. Evaluasi mingguan yang melibatkan seluruh guru digunakan untuk memantau program, pembagian tugas, capaian, kendala, dan tindak lanjut melalui checklist berbasis data. Temuan ini menekankan pentingnya memperjelas uraian tugas dan menghubungkan hasil evaluasi dengan tindak lanjut yang terukur.

Kata Kunci: perencanaan tenaga; distribusi tugas; kompetensi guru; evaluasi mingguan; madrasah swasta

Abstract

Planning staffing needs and distributing duties among teaching and educational personnel are important aspects of madrasah management because numerical sufficiency must be accompanied by appropriate competencies and clear responsibilities. This study describes staffing-needs planning and duty distribution at MI Darul Amien Banyuwangi. It employed a qualitative approach with a case-study design. Data were collected from 16 September to 10 October 2026 through interviews with seven informants, observation, and document review. Informants included the m adrasah principal, curriculum coordinator, treasurer, operator, administrative staff member, and two teachers without additional duties. Interviews were documented as key-point notes and were not audio-recorded. Documents included teaching-assignment decrees, additional-duty decrees, the lesson timetable, and a memorandum of understanding with a training provider. Staffing needs were considered in relation to madrasah programs and the teacher-to-student ratio in each class group. Although staffing numbers were generally considered sufficient, with a reported ratio of 1:15, a competency gap remained because no teacher with a directly aligned qualification was available for physical education (PJOK). Additional duties were assigned according to staff competencies and capacity, but unclear job descriptions and occasional miscommunication remained challenges. Weekly evaluations involving all teachers monitor programs, responsibilities, achievements, obstacles, and follow-up actions through a data-based checklist. The study highlights the importance of clarifying job descriptions and linking evaluation findings to measurable follow-up.

Keywords: staffing needs; duty distribution; teacher competence; weekly evaluation; private madrasah

A. Pendahuluan

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menyelaraskan kebutuhan pembelajaran, tugas administratif, dan arah pengembangan lembaga. Perencanaan tenaga tidak cukup hanya mempertimbangkan jumlah personel. Perencanaan juga perlu memperhatikan kesesuaian kompetensi dengan bidang tugas, pembagian tanggung jawab, serta mekanisme pemantauan agar layanan pendidikan berjalan secara konsisten.

Dalam pengelolaan pendidikan, perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan identifikasi kebutuhan organisasi, penempatan tenaga, pengembangan kompetensi, dan evaluasi pelaksanaan tugas. Kajian tentang perencanaan sumber daya manusia di sekolah menyoroti pentingnya menyelaraskan ketersediaan personel dengan kebutuhan layanan pendidikan (Aprianty et al., 2023). Kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dan pengembangan tenaga di lembaga pendidikan juga memberi perhatian pada hubungan antara pengelolaan personel dan efektivitas organisasi (Putra et al., 2023; Mirela & Santosa, 2022). Dengan demikian, kecukupan tenaga perlu dianalisis bukan hanya dari jumlah, melainkan juga dari kecocokan kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan.

Pada madrasah swasta, distribusi tugas dapat menjadi persoalan tersendiri ketika guru selain melaksanakan pembelajaran juga menerima tanggung jawab tambahan. Tugas tambahan diperlukan untuk mendukung operasional lembaga, tetapi pembagian yang kurang jelas berpotensi menimbulkan tumpang tindih tanggung jawab, gangguan fokus, atau perbedaan pemahaman mengenai hasil kerja yang diharapkan. Kejelasan uraian tugas, komunikasi penugasan, dan evaluasi berkala menjadi bagian penting dalam pengelolaan tenaga.

MI Darul Amien Banyuwangi mengembangkan program pembelajaran dan layanan yang beragam, termasuk program bilingual/English School dan kegiatan pengembangan kompetensi guru. Berdasarkan data penelitian, kebutuhan tenaga dipertimbangkan berdasarkan program madrasah dan rasio guru dengan peserta didik pada setiap rombongan belajar. Jumlah tenaga secara umum dinilai mencukupi, dengan rasio yang dilaporkan sebesar 1:15. Namun, kebutuhan kompetensi tertentu masih menjadi perhatian, khususnya PJOK, yang pada saat penelitian belum diajar oleh guru dengan kualifikasi linier.

Tugas tambahan di MI Darul Amien mencakup fungsi koordinasi kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, operator, serta bendahara. Pembagian tugas

mempertimbangkan kompetensi dan kesanggupan personel. Meski demikian, data menunjukkan kendala berupa pemahaman yang belum seragam terhadap uraian tugas serta miskomunikasi antara kepala madrasah dan guru mengenai pekerjaan yang dimaksud.

Penelitian terdahulu telah membahas perencanaan sumber daya manusia, pengelolaan tenaga pendidikan, dan pengembangan kompetensi. Artikel ini memberi fokus kasus pada keterkaitan antara penilaian kecukupan tenaga, kesenjangan kompetensi bidang tertentu, distribusi tugas tambahan, dan evaluasi mingguan dalam konteks madrasah swasta. Fokus ini tidak dimaksudkan untuk mengklaim bahwa aspek-aspek tersebut belum pernah diteliti, melainkan untuk menunjukkan bagaimana aspek tersebut muncul bersama dalam praktik pengelolaan tenaga di satu madrasah.

Penelitian ini menjawab dua pertanyaan: (1) bagaimana kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan dipertimbangkan di MI Darul Amien Banyuwangi; dan (2) bagaimana tugas tambahan didistribusikan serta kendala apa yang muncul dalam pelaksanaannya, termasuk peran evaluasi mingguan dalam pemantauan program dan tanggung jawab personel.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami praktik perencanaan kebutuhan dan distribusi tugas tenaga pendidik dan kependidikan di MI Darul Amien, Kecamatan Gambiran, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Pengumpulan data berlangsung pada 16 September sampai 10 Oktober 2026.

Informan berjumlah tujuh orang, yaitu kepala madrasah, koordinator kurikulum, bendahara, operator, tenaga tata usaha, dan dua guru yang tidak merangkap tugas tambahan. Mereka dipilih karena keterlibatan dalam pengelolaan, pelaksanaan, atau dukungan administratif kegiatan madrasah.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dicatat sebagai poin-poin penting tanpa rekaman audio; karena itu, hasil disajikan sebagai rangkuman tematik, bukan kutipan langsung. Dokumen yang disebutkan dalam data penelitian meliputi SK tugas mengajar, SK tugas tambahan, jadwal pelajaran, dan MoU dengan lembaga pelatihan. Dokumen tersebut digunakan untuk memahami penugasan formal, pembagian jadwal, dan konteks pengembangan kompetensi. Naskah ini tidak mengasumsikan keberadaan dokumen lain di luar dokumen yang telah disebutkan.

Analisis dilakukan dengan membaca catatan wawancara, mengelompokkan informasi berdasarkan tema, membandingkan keterangan dari kelompok informan, dan memeriksanya dengan dokumen yang tersedia. Tema meliputi pertimbangan kebutuhan tenaga, kecocokan kompetensi, distribusi tugas tambahan, kendala pemahaman uraian tugas, pengembangan kompetensi, dan evaluasi mingguan. Paparan membedakan informasi lapangan dari interpretasi peneliti.

Keterbatasan metodologis perlu diperhatikan. Wawancara tidak direkam dan hanya dicatat dalam bentuk poin penting, sehingga ungkapan informan tidak dapat dikutip secara verbatim. Penelitian berfokus pada satu madrasah dan tidak dimaksudkan untuk generalisasi statistik.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Perencanaan Kebutuhan: Kecukupan Jumlah dan Kesesuaian Kompetensi

Penentuan kebutuhan tenaga di MI Darul Amien disesuaikan dengan program madrasah dan rasio guru dengan peserta didik pada setiap rombongan belajar. Informan menilai jumlah tenaga secara umum telah mencukupi. Rasio yang dilaporkan adalah 1:15. Angka ini diperlakukan sebagai keterangan dari data penelitian, bukan hasil perhitungan ulang peneliti, kecuali tersedia data terperinci untuk memverifikasinya.

Temuan pentingnya ialah penilaian kecukupan jumlah tidak selalu sama dengan terpenuhinya kebutuhan kompetensi. Pada mata pelajaran PJOK, belum tersedia guru dengan kualifikasi linier, sehingga pembelajaran sementara dilaksanakan oleh guru laki-laki yang mengampu mata pelajaran lain. Kondisi ini menunjukkan kesenjangan kompetensi pada bidang tertentu meskipun jumlah tenaga secara umum dinilai memadai. Karena itu, perencanaan perlu membedakan kecukupan jumlah personel dari kecocokan kualifikasi atau kompetensi dengan kebutuhan bidang tugas.

Dalam rekrutmen, pertimbangan yang disampaikan adalah pengalaman dan kualitas curriculum vitae (CV) calon. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman dan rekam jejak menjadi

pertimbangan awal. Untuk meningkatkan konsistensi, madrasah dapat mempertimbangkan kriteria tertulis yang mencakup kualifikasi pendidikan, kompetensi relevan, pengalaman, dan kesesuaian dengan kebutuhan program. Rekomendasi ini merupakan implikasi analitis, bukan klaim bahwa seluruh kriteria tersebut telah diterapkan secara formal.

2. Distribusi Tugas Tambahan dan Kejelasan Peran

Tugas tambahan yang ditemukan meliputi koordinator kurikulum, koordinator kesiswaan, koordinator sarana dan prasarana, koordinator hubungan masyarakat, operator, dan bendahara. Pembagian tugas mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki serta kesanggupan personel untuk menjalankan tanggung jawab. Dengan cara ini, madrasah berupaya menyesuaikan kebutuhan operasional dengan tenaga yang tersedia.

Distribusi tugas menghadapi dua kendala menonjol. Pertama, tidak selalu mudah menemukan personel yang kompetensinya paling sesuai dengan bidang tugas yang harus diisi. Kedua, terjadi miskomunikasi mengenai uraian tugas: kepala madrasah dapat mengharapkan hasil tertentu, sedangkan guru memahami tugas tersebut secara berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tugas secara formal belum tentu cukup apabila tujuan, ruang lingkup, indikator keberhasilan, dan tenggat pekerjaan belum dipahami secara sama.

Data juga menunjukkan bahwa rangkap tugas dapat memecah fokus guru karena perhatian harus dibagi antara mengajar dan tanggung jawab tambahan. Data yang tersedia menunjukkan keterangan mengenai terbaginya fokus, tetapi belum memberikan ukuran kuantitatif mengenai dampak terhadap hasil belajar. Oleh karena itu, penelitian ini tidak menyimpulkan bahwa rangkap tugas secara langsung menurunkan hasil belajar. Implikasi yang lebih terdukung adalah perlunya peninjauan beban kerja, penetapan prioritas, dan komunikasi yang jelas saat tugas tambahan diberikan.

3. Pengembangan Kompetensi

Program pengembangan kompetensi yang disebutkan meliputi pelatihan bahasa Inggris bersama BSE Course, pelatihan mengaji metode Yanbu'a, pelatihan jurnalistik, pelatihan digital, pelatihan parenting bersama psikolog, mentoring penyusunan modul ajar, dan pelatihan Kurikulum Berbasis Cinta (KBC). Kebutuhan pelatihan ditentukan berdasarkan target program madrasah serta kebutuhan guru dan murid. Data juga menyatakan bahwa evaluasi setelah pelatihan dilakukan.

Ragam kegiatan tersebut memperlihatkan bahwa pengembangan kompetensi diarahkan pada kebutuhan pembelajaran dan program madrasah. Pelatihan bahasa Inggris mendukung program bilingual, sedangkan pelatihan digital, jurnalistik, dan penyusunan modul ajar mendukung keterampilan teknis serta pedagogis. Pelatihan Yanbu'a dan KBC berkaitan dengan karakteristik program pendidikan madrasah.

Data yang tersedia belum menjelaskan indikator atau hasil evaluasi pelatihan secara terperinci, sehingga belum dapat disimpulkan pelatihan mana yang paling efektif. Madrasah dapat menghubungkan pelatihan dengan indikator sederhana, misalnya produk modul ajar, penerapan metode dalam pembelajaran, atau peningkatan keterampilan digital. Ini merupakan saran pengembangan, bukan klaim bahwa indikator tersebut telah digunakan.

4. Evaluasi Mingguan sebagai Mekanisme Koordinasi

MI Darul Amien melaksanakan evaluasi mingguan yang diikuti kepala madrasah dan seluruh guru. Evaluasi mencakup program kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat. Hasil evaluasi dicatat dalam bentuk daftar centang (checklist) berbasis data. Cakupan pencatatan meliputi program atau kegiatan yang sudah dan belum terlaksana, tugas setiap guru atau penanggung jawab, serta capaian, kendala, dan tindak lanjut program.

Mekanisme tersebut relevan dengan persoalan kejelasan uraian tugas dan miskomunikasi. Evaluasi bersama menyediakan ruang untuk memeriksa pelaksanaan kegiatan, mengidentifikasi tanggung jawab yang belum berjalan, dan menyelaraskan pemahaman tentang tugas. Checklist berbasis data juga dapat membantu agar pembahasan mengacu pada status program dan penanggung jawab.

Keberadaan evaluasi mingguan tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa seluruh kendala telah terselesaikan. Data menjelaskan bahwa evaluasi dicatat dan mencakup tindak lanjut, tetapi belum menyajikan contoh kasus terperinci tentang masalah, keputusan perbaikan, penanggung jawab, tenggat, dan hasil setelah tindak lanjut. Karena itu, evaluasi mingguan dapat dipahami sebagai mekanisme koordinasi yang telah berjalan, sedangkan efektivitas tindak lanjut masih perlu ditelaah lebih jauh melalui catatan evaluasi periode tertentu.

5. Sintesis Temuan dan Implikasi Praktis

Terdapat tiga pokok temuan. Pertama, jumlah tenaga secara umum dinilai mencukupi, tetapi masih terdapat kesenjangan kompetensi, terutama pada PJOK. Kedua, distribusi tugas tambahan mempertimbangkan kompetensi dan kesanggupan, tetapi masih menghadapi masalah kejelasan uraian tugas serta miskomunikasi. Ketiga, evaluasi mingguan yang melibatkan seluruh guru menjadi mekanisme pemantauan lintas bidang dengan pencatatan checklist berbasis data.

Temuan tersebut menunjukkan perlunya menghubungkan pemetaan kebutuhan, penugasan, dan evaluasi dalam satu siklus. Pada tahap perencanaan, madrasah dapat menyusun matriks berisi bidang tugas, jumlah tenaga tersedia, kompetensi yang dibutuhkan, kesenjangan, dan prioritas tindak lanjut. Pada tahap distribusi, surat keputusan atau penugasan dapat dilengkapi uraian tugas yang menjelaskan hasil yang diharapkan, batas tanggung jawab, jadwal, dan jalur koordinasi. Pada tahap evaluasi, checklist mingguan dapat memuat penanggung jawab, tenggat tindak lanjut, status penyelesaian, dan catatan verifikasi.

Usulan tersebut merupakan implikasi praktis dari temuan kasus, bukan klaim bahwa MI Darul Amien belum memiliki seluruh perangkat tersebut. Prioritas yang paling dekat dengan temuan adalah memperjelas uraian tugas, memastikan pemahaman bersama saat penugasan, dan membuat kesenjangan kompetensi lebih terlihat dalam perencanaan.

D. Kesimpulan

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Darul Amien Banyuwangi didasarkan pada program madrasah dan rasio guru dengan peserta didik pada setiap rombongan belajar. Jumlah tenaga secara umum dinilai mencukupi dengan rasio yang dilaporkan sebesar 1:15. Akan tetapi, kecukupan jumlah belum sepenuhnya berarti kebutuhan kompetensi terpenuhi, sebagaimana terlihat dari belum tersedianya guru PJOK dengan kualifikasi linier.

Distribusi tugas tambahan meliputi fungsi koordinasi kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, operator, dan bendahara. Penugasan mempertimbangkan kompetensi serta kesanggupan personel. Kendala utama adalah kesulitan mencocokkan kompetensi dengan bidang tugas dan perbedaan pemahaman mengenai uraian tugas antara kepala madrasah dan guru. Rangkap tugas juga dipersepsikan dapat membagi fokus personel antara tugas mengajar dan tanggung jawab tambahan.

Evaluasi mingguan yang diikuti kepala madrasah dan seluruh guru mencakup program kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat. Hasilnya dicatat melalui checklist berbasis data yang memuat status pelaksanaan program, pembagian tugas, capaian, kendala, dan tindak lanjut. Mekanisme ini menyediakan sarana koordinasi, tetapi efektivitas tindak lanjut masih perlu diperiksa melalui catatan kasus yang lebih rinci.

Implikasi praktisnya adalah perlunya membedakan kecukupan jumlah tenaga dari kesesuaian kompetensi, memperjelas uraian tugas secara tertulis, serta menghubungkan hasil evaluasi mingguan dengan penanggung jawab dan tenggat tindak lanjut. Keterbatasan penelitian terletak pada penggunaan catatan poin penting wawancara tanpa rekaman dan fokus pada satu madrasah. Penelitian selanjutnya dapat menelaah dokumen evaluasi secara lebih mendalam dan membandingkan praktik perencanaan serta distribusi tugas di beberapa madrasah swasta.

E. Referensi

Amrullah, A. H., Masrokan, P., & Firdaus, A. B. (2023). Pendekatan supervisi direktif dalam pembinaan guru Madrasah Tsanawiyah. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 8(1), 83–93. https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/article/view/19488

Aprianty, D. N., Fernanda, W., Rahmadina, R., & Asy'ari, H. (2023). Analisis perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 5(1), 40–57. https://doi.org/10.21831/jump.v5i1.60749

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2024). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Ghofur, M. A., & Sa'ada, L. Z. (2021). Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan mutu

pendidikan. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam). https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/issue/archive

Izzati, N., Chusnita, L., Sumirat, I., & Murniati, N. A. N. (2026). Penempatan, induksi, dan evaluasi guru pemula: Perspektif manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 8(1), 45–53. https://doi.org/10.21831/jump.v8i1.94171

Maheswari, S. Z., Mufida, N. R., Haqq, W. S., & Arfinanti, N. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi TPACK. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 6(1), 73–90. https://doi.org/10.21831/jump.v6i1.69667

Mahatika, A., & Hendriani, S. (2022). Implementasi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 7(1). https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.16227

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (4th ed.). SAGE Publications.

Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 7(1), 44–54. https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.13981

Purnama, B. J. (2020). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 12(2). https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/14667

Putra, A. T., Fradito, A., & Septuri. (2023). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas sekolah. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 8(1), 31–40. https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i1.17709

Qolby, Z. A. (2021). Konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan Islam pada masa pandemi Covid-19 dan penyelesaiannya. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 6(2). https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/issue/archive

Salupra, F., & Sujarwo. (2024). Human resource management at Karitas Nandan Elementary School and Mangunan Experimental Elementary School Yogyakarta. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 12(2), 52–67. https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/77153

Sopwandin, I., Yusman, R., Hak, R. B., Putra, R., & Alim, U. (2023). Manajemen kurikulum dalam mengembangkan mutu pendidikan. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 8(1), 94–106. https://doi.org/10.18860/jmpi.v8i1.19210

Subaidi, S., Jupri, J., & Munasir, M. (2022). Supervisi kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 7(1), 19–33. https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.14970