

MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP IT BENGKULU

Della Finata Dwi Putri, Rifa'i

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: dellafinatadwiputri@gmail.com, rifa'i@umb.ac.id

ABSTRAK

Artikel ini mendeskripsikan tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Rabani Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen terhadap para guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif dengan mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi yang dilakukan di lokasi penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kegiatan manajemen memberikan pelatihan terhadap guru dan melakukan kerjasama dengan guru SMP yang lain. Pendidik di SMP IT Rabani Bengkulu Alhamdulillah juga diberikan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan peserta didik, pengembangan, pengawasan dalam proses pendidikan berlangsung serta administrasi berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Kata Kunci: Manajemen, Pendidik, Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

This article describes the management of educators and educational staff at SMP IT Rabani Bengkulu. The purpose of this study is to determine the implementation of management towards teachers and educational staff. This study uses a qualitative method through a descriptive approach by collecting data through interviews and observations conducted at the research location. Based on the results of the research conducted, management activities provide training for

Article History

Received: Agustus 2025
Reviewed: Agustus 2025
Published: Agustus 2025

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Tashdiq.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Tashdiq



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](#)

teachers and collaborate with other junior high school teachers. Educators at SMP IT Rabani Bengkulu Alhamdulillah are also given tasks and responsibilities in student management, development, supervision during the ongoing educational process and administration related to the teaching and learning process.

Keywords: Management, Educators, Education Personnel

PENDAHULUAN

Menciptakan generasi yang berkualitas harus melalui proses yang panjang dan mempunyai konsep yang baik. Konsep dalam hal ini ialah konsep pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Untuk menciptakan manusia yang berkualitas tentulah bukan perkara yang mudah. Bahkan, harus dibina atau di didik sejak dari usia dini. Pendidik dan tenaga kependidikan menjadi pondasi dalam membangun karakter anak (Suratman, 2019).

Peran pendidikan bagi anak sekolah menengah pertama (SMP) sangat diperlukan guna menciptakan manusia yang unggul dan bersaing serta berakhlak di masa mendatang. Dalam memberikan pendidikan bagi anak sekolah menengah pertama (SMP) maka negara membentuk atau menyelenggarakan dunia pendidikan sesuai dengan UU Nomor 20 tahun 2003 maka SMP menjadi bagian dari sistem pendidikan yang ada di Indonesia. Peran pendidikan bagi anak sekolah menengah pertama (SMP) sangat diperlukan guna menciptakan manusia yang unggul dan bersaing serta berakhlak di masa mendatang. Usia 13-16 tahun adalah usia yang sangat menentukan masa depan anak menurut Prof. Abd. Rachman Assegaf dalam Mukodi mengatakan anak dianalogikan sebagai pohon, anak merupakan wujud dari bibit yang tumbuh dan membutuhkan lingkungan yang cocok dalam pertumbuhannya. Seperti, yang diketahui masa emas merupakan masa paling penting bagi seorang anak karena pada masa ini tidak akan terulang kembali (Mukodi, 2011).

Dapat di maklumi pendidikan anak sekolah menengah pertama (SMP) merupakan salah satu satuan pendidikan yang diperuntukkan bagi anak usia 13-16 tahun. Hal tersebut Berdasarkan PERMENDIKBUD Nomor 48 tahun 2014 pasal 1 ayat 4 menyatakan bahwa pemerintah memberikan pelayanan berupa gedung, ruang perpustakaan, laboratorium komputer dan masih banyak lagi fasilitas yang lain.

Manajemen SMP adalah merupakan pelaksanaan antara anak didik dengan pendidik dan lingkungannya, dalam mengelola, mengatur bahkan mengarahkan

proses hubungan pendidikan secara sistematis hingga tercapai tujuan pendidikan anak sekolah menengah pertama (SMP) (Suyadi, 2011).

Tujuan pendidikan akan tercapai apabila manajemen terhadap pendidik maupun tenaga kependidikan maupun stakeholder dalam lembaga pendidikan bahkan juga termasuk peserta didik merupakan bagian penting dalam proses manajemen yang ada di lembaga pendidikan khususnya SMP. Terlebih, mutu dan kualitas baik itu dari segi penyelenggaraan pendidikan amat sangat tergantung dari proses pendidikan masa lalu tenaga pendidik baik itu lulusan, pengalaman maupun keahlian.

Pada masyarakat Indonesia pelaksanaan pendidikan merupakan peranan yang paling vital dalam upaya membangun kepribadian bangsa maupun karakter khusus yang dimiliki dalam menginternalisasi nilai dari pendidikan. Masyarakat Indonesia juga memandang pendidikan akan berhasil tergantung guru maupun pendidik dibanding metode pembelajaran yang digunakan. Masyarakat secara umum, lebih memperhatikan sumber daya manusia dibanding teknologi yang digunakan. Sehingga sudah sepatutnya dalam proses manajemen yang dilakukan harus ada semacam pengendalian dan mengontrol sumber daya manusia bukan teknologi yang digunakan. Apalagi, peran guru tidak bisa digantikan oleh teknologi yang ada (Ansari, 2016).

Selain itu, pendidik maupun guru serta jajarannya sangat penting dalam proses pendidikan didalam kelas terlebih guru merupakan faktor keberhasilan dalam membangun manusia untuk mencapai tujuan pendidikan secara nasional. Pendidik sebagai fasilitator pembelajaran yaitu sebagai penasihat, pembimbing atau pemandu terhadap peserta didik (Kurniawan, 2016).

Pentingnya, sumber daya manusia menempati yang paling sentral sehingga sudah sepatutnya kualitas dari pendidik harus diperhatikan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan ulung merupakan hal yang harus dilaksanakan karena sudah menjadi pusat perhatian masyarakat terhadap pemerintah.

Meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan melalui tenaga didik juga dilakukan oleh lembaga SMP IT Rabani Bengkulu. SMP IT Rabani Alhamdulillah

melaksanakan manajemen tenaga didik dan kependidikan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap kinerja para tenaga didik dan kependidikan. Maka dari itu, peneliti tertarik memilih SMP IT Rabani sebagai lokasi penelitian karena terdapat manajemen terhadap tenaga didik dan kependidikan yang dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kualitas pendidikan lembaga.

LITERATUR REVIEW

Literatur review ini dilakukan untuk melihat sejauh mana masalah yang peneliti akan teliti dan telah diteliti orang lain, sekaligus menunjukkan sisi kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini. Sejauh pengamatan penelusuran pustaka yang dilakukan telah ada sejumlah hasil penelitian yang membahas tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, dalam bentuk laporan penelitian. Seperti, (Latifah dan Widiastuti, 2018) dengan judul peran HIMPAUDI dalam meningkatkan manajemen PAUD di Kober Darul Farohi, hasil penelitian ini mengungkapkan manajemen yang dilakukan di Kober Darul Farohi dengan *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Kedua, artikel (Hidayati, 2014) dengan judul Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan, dalam penjelasan artikel tersebut bahwa peran pemimpin di lembaga pendidikan harus mampu menyadarkan para pendidik terhadap mutu pendidikan yang diberikan tanggung jawab kepada guru. Ketiga, Tulisan Achmad Ichsan Yafi Hutagalung dan Bayu Suratman yang berjudul Peran Pendiri Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di KB Fun Islamic School Suronegaran Purworejo (Hutagalung & Suratman, 2019). Terakhir, (Afif dkk, 2019) berjudul Manajemen Tenaga Kependidikan PAUD Di RA Al-Ikhlas Binaan Dharma Wanita Kanwil Kementerian Agama, Provinsi Sulawesi Selatan. Pembahasan yang diangkat dari penulis tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penggunaan metode tersebut dinilai cocok dikarenakan latar belakang masalah yang diambil oleh peneliti tentang manajemen pendidik

dan tenaga kependidikan di SMP IT Bengkulu bersumber dari data yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan di lokasi penelitian. Fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh SMP IT Bengkulu.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen dalam bahasa Indonesia berarti pengelolaan (Mesiono, 2017). Jika secara term manajemen adalah upaya melakukan pengelolaan seluruh aspek pendidikan untuk mencapai keberhasilan sebuah proses pendidikan yang dijalankan. Setelah mengetahui pengertian manajemen maka pamakalah dalam hal ini menjelaskan pengertian pendidik berdasarkan sisdiknas bahwa pendidik mempunyai tugas yang melakukan pelatihan dan bimbingan, mengevaluasi, melaksanakan riset, dan melakukan abdi kepada masyarakat. Pendidik juga dibagi bermacam-macam, dosen, guru, tutor, fasilitator dan lain-lain terpenting pendidik menjalankan dan ikut berpartisipasi dalam proses pendidikan yang dilaksanakan.

Sedangkan tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan. Termasuk tenaga kependidikan ialah seluruh masyarakat.

yang turut andil dalam penyelenggaraan yang telah diangkat khusus. Adapun yang termasuk dari tenaga kependidikan sebagai berikut: 1) kepala satuan dari pendidikan yang mempunyai amanah dalam memimpin sebuah lembaga. 2) pendidik yang ikut andil dalam penyelenggaraan proses pendidikan dan mempunyai tugas khusus. 3) Seluruh orang yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan baik itu guru dan jajarannya termasuk staff administrasi (Suarga, 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebuah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk kedalam

proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. Hal itu dipertegas oleh (Muniroh dan Muhyadi, 2017) menyebutkan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial turut serta dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Setidaknya ketika membahas sumber daya manusia harus melihat dari teori dari manajemen sumber daya manusia sehingga ada kesesuaian antara teori dan praktik dilapangan. Adapun, manajemen dalam sumber daya manusia dipandang sebagai orang yang mempunyai tugas khusus dan mempunyai sistem orientasi kedepan dalam meningkatkan pendidikan. Mempunyai konsep saling bekerjasama juga bagian dari manajemen yang dilakukan kepada pendidik sehingga guru mampu meningkatkan pelayanan berupa informasi melalui teknologi sehingga mampu menefisiensikan kinerja yang dihadapi.

Erni Munastiwi menjelaskan bahwasanya upaya dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia seperti di PAUD memperhatikan aspek-aspek dalam pengelolaannya. Pengelolaan yang ditanamkan harus mempunyai prinsip moral baik itu ketika melakukan manajemen baik ketika memberikan pelatihan kepada guru sehingga pendidik akan termotivasi dan melakukan inovasi dan lebih bersemangat.

dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan. Sehingga para pendidik tidak merasa terbebani dalam melakukan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Pada intinya dengan adanya manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lembaga PAUD pengelola dapat mengembangkan sumber daya manusia tersebut untuk menciptakan layanan pendidikan yang optimal. Sehingga mampu memberikan pelayanan pendidikan kepada anak secara efektif dan efisien (Munastiwi, 2019).

Proses Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses manajemen yang dilaksanakan setidaknya harus dilakukan sedini mungkin seperti awal dari perekrutan seorang pendidik. Memilih seorang pendidik untuk dipekerjakan dilembaga pendidikan harus sesuai kebutuhan dari lembaga tersebut. Selain itu, mempersiapkan perangkat dalam melakukan

perekrutan sehingga dalam proses pelaksanaannya memilih orang yang mampu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, pendidik yang telah direkrut harus dipekerjakan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki oleh pendidik sehingga pendidik berkompeten dalam melaksanakan tugas. Adanya evaluasi berupa penilaian kinerja juga harus dilakukan sehingga kualitas pendidikan akan terjaga. Pemberian berupa penghargaan kepada pendidik yang berprestasi juga merupakan bagian dari manajemen pendidik. Tidak kalah penting, memperkenalkan guru yang dimiliki kepada masyarakat juga salah satu hal yang harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan (Mesiono, 2017). Perencanaan dalam proses perekrutan pendidik juga harus diperhatikan. sehingga menghasilkan kualitas pendidik yang mampu memuaskan harapan yang diinginkan lembaga pendidikan. Perencanaan mempunyai peranan yang paling penting dalam sebuah keberhasilan pendidikan (Mukhlisoh, 2018).

Langkah yang harus diperhatikan dalam melakukan pembinaan dan pengembangan yang diberikan kepada pendidik adalah memberikan kesempatan kepada pendidik untuk terus melakukan pengembangan diri seperti, mengikuti kegiatan pelatihan, simposium, lokakarya, dan seminar. Hal ini merupakan bagian dari pembinaan yang diberikan kepada pendidik oleh lembaga pendidikan. Pengembangan diri juga harus dilakukan oleh pendidik secara mandiri, seperti menggunakan teknologi, membaca buku dan artikel untuk menambah wawasan yang dimilikinya. Pengembangan diri juga harus dilakukan secara formal dan berkepanjangan dan melakukan kegiatan dan memberikan kesempatan bagi tenaga didik agar mampu bertanggung jawab atas kesempatan yang telah diberikan dan mempunyai jiwa yang amanah dalam jabatan yang diambil (Rahayu, 2015).

Pembinaan juga biasanya dilakukan oleh direktorat yang memberikan pelayanan pembinaan berupa profesi, sertifikasi, kompetensi, perlindungan kesejahteraan, dan melakukan peningkatan kualifikasi pendidikan (Abdoellah, 2017).

Manajemen pendidik juga harus menekankan sanksi apabila pendidik melakukan sebuah kesalahan yang sangat besar. Sanksi dapat diberikan berupa pemberhentian kepada pendidik sehingga tidak lagi melaksanakan tugas yang

telah diberikan. Pemberhentian dapat diberikan berupa sementara maupun selamanya. Akan tetapi, dalam prosesnya sebuah lembaga harus memperhatikan aspek-aspek yang harus diperhitungkan, seperti: kinerja, permintaan bersangkutan, mencapai usia maksimal mendidik, adanya penyederhanaan organisasi, pelanggaran pidana, tidak bertanggung jawab, meninggal dunia dan kurangnya jasmani dan rohani dalam melaksanakan tugas (Mesiono, 2017).

Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Prinsip dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang paling penting adalah kualifikasi dari pendidik itu sendiri. Pendidik yang mempunyai tugas administrasi, pengembangan, pengelolaan, pengawasan, serta memberikan pelayanan teknis dalam menunjang kegiatan pendidikan di lembaga PAUD. Hakikatnya tenaga kependidikan yang juga sebagai pengawas, kepala sekolah, pengelola, administrasi, dan petugas kebersihan. Sedangkan, jalur formal terdiri dari kepala sekolah, tenaga administrasi, petugas kebersihan sekolah. Pendidikan non formal juga terdiri dari penilik, administrasi, pengelola, dan petugas kebersihan sekolah (Mulyasa, 2012).

Azalinya, prinsip dari manajemen pendidik merupakan manajemen sumber daya manusia apabila berhubungan dengan pendidikan. Prinsip ini berkaitan dengan proses pemanfaatan SDM yang ada dalam lembaga pendidikan baik itu, kepala sekolah, guru, dan yang lain dilakukan secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan melalui sumber daya manusia (Munastiwi, 2019).

Menurut Mukminin dalam Erni ada beberapa prinsip dasar manajemen personalia (SDM) di satuan pendidikan. *Pertama*, sumber daya manusia sebagai komponen yang paling penting. *Kedua*, adanya pengelolaan yang baik kepada sumber daya manusia. *Ketiga*, harus ada kultur dan suasana organisasi di lembaga pendidikan yang memperhatikan sikap manajerial. *Keempat*, melakukan manajemen personalia agar antara satu dengan yang lain mampu bekerja secara tim dan mendukung. *Kelima*, kompetensi dari para anggota dan upaya pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas paling utama.

Pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses pelaksanaan manajemen terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan guna membantu lembaga dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang telah dijaga. Manajemen ini juga dilakukan oleh kepala sekolah selaku atasan yang menaungi bawahan dalam melaksanakan tugas yang ditanggungjawabkan kepada guru selaku pendidik. Pengawasan dalam kinerja guru juga dilakukan dalam rangka manajemen pendidik di lembaga Pendidikan. Para guru diberikan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan peserta didik, pengembangan, pengawasan dalam proses pendidikan berlangsung serta administrasi berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Kepala sekolah tidak hanya sebatas supervisi melainkan juga mempunyai tanggung jawab dalam mengelola pendidikan dan memberikan pengawasan dalam kinerja guru serta memberikan evaluasi terhadap pelaksanaan pendidikan. Administrasi juga dilaksanakan bersama-sama guru yang lain sehingga ada sistem kekrabatan dalam proses pendidikan baik atasan maupun. Kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat memperhatikan guru yang sedang bekerja. Kepala sekolah memberikan pelayanan dan juga turut memberikan pengabdian kepada para guru dan staf administrasi beserta stakeholder. Setidaknya hal itu sesuai dengan konsep *serve* atau melayani dari Ken Blanchard dan Mark Miller.

Dalam Syamsul Kurniawan menyebutkan konsep *serve* adalah memberikan sikap melayani kepada orang lain dengan jabatan yang dimilikinya dengan sikap *leadership* (Kurniawan, 2016). Setidaknya, konsep *serve* dalam *leadership* bahwa pemimpin yang baik mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan manajemen kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dilembaga tempat ia mengabdikan. Adapun konsep *serve* dari Ken Blanchard dan Mark Miller dalam Syamsul Kurniawan.

Konsep Manajemen Kepemimpinan Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Kaitannya manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam konsep tersebut bahwa dalam melakukan organisasi kepala sekolah PAUD IT Alhamdulillah bekerjasama dengan guru dan jajarannya berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan. Manajemen juga dilakukan dalam administrasi yang berkaitan tentang pengendalian kerjasama antara atasan dan bawahan yang dijalin selama ini. Melakukan manajemen kepala sekolah melakukan komunikasi dan berkoordinasi dalam sistem yang dibangun sehingga kendala selama proses belajar dapat diselesaikan bersama-sama. Mengambil keputusan atau *decision making* juga melibatkan guru dan jajaran sehingga ada keterbukaan selama proses manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah PAUD IT Alhamdulillah dalam mengevaluasi kerja guru dan jajarannya.

Konsep manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah PAUD IT Alhamdulillah merupakan sebuah langkah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja selama mendidik anak usia dini. Melakukan manajemen terhadap pendidik juga dilakukan oleh pihak PAUD IT Alhamdulillah melalui pelatihan terhadap guru dan melakukan kerjasama dengan guru paud yang lain di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. Selain itu, dengan semua pendidik yang mempunyai lulusan strata 1 juga bagian dari manajemen pendidik melalui meningkatkan mutu dan kualitas dari pendidik. Hal itu sejalan dengan pandangan Garnika dan Najwa pentingnya penyelenggaraan berkaitan dengan pengembangan terhadap pendidik merupakan bagian dari manajemen pendidik (Gemika & Najwa, 2017). Sehingga kepada pendidik dan tenaga kependidikan pihak PAUD IT Alhamdulillah memberikan standar berupa minimal lulusan dan mengiikutsertakan guru dalam melakukan kegiatan dengan guru PAUD dengan lembaga lain merupakan salah satu langkah manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD IT Alhamdulillah.

KESIMPULAN

pendidik berdasarkan sisdiknas bahwa pendidik mempunyai tugas yang melakukan pelatihan dan bimbingan, mengevaluasi, melaksanakan riset, dan

melakukan abdi kepada masyarakat. Pendidik juga dibagi bermacam-macam, dosen, guru, tutor, fasilitator dan lain-lain terpenting pendidik menjalankan dan ikut berpartisipasi dalam proses pendidikan yang dilaksanakan.

Sedangkan tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan. Termasuk tenaga kependidikan ialah seluruh masyarakat.

REFERENSI

- Abdoellah (2017) Mewujudkan Pendidik, Tenaga Kependidikan Dan Dikmas Yang Mulia, Profesional, Dan Sejahtera Untuk Membentuk Insan Indonesia Yang Berkarakter, dalam *jurnal Ilmiah VISI PGTK PAUD Dan Dikmas*, Volume 12, Nomor 1.
- Afif, A. dkk, (2019) Manajemen Tenaga Kependidikan PAUD Di RA Al-Ikhlas Binaan Dharma Wanita Kanwil Kementerian Agama, Provinsi Sulawesi Selatan, dalam *jurnal Nanaeke*, Volume 2, Nomor 1.
- Ansari, A. (2016) Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an, *jurnal Ijtima'iyya*, Volume 9, Nomor 1.
- Asmawati, L. (2014) *Perencanaan Pembelajaran PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Eneng, G. & Najwa, L. (2017) Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini, dalam *jurnal Visionary*, Volume 4, Nomor 2.
- Hidayati (2014) Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan, dalam *jurnal Al-Ta'lim*, Volume 21, Nomor 1.
- Hutagalung, A. I. Y & Suratman, B. (2019) "Peran Pendiri Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di KB FUN Islamic School Suronegaran Purworejo." *Jurnal Southest Asian Journal of Islamic Education* 2, no. 1.
- Kurniawan, S. (2016) "Sekolah Progresif." *Jurnal At-Turats* 10, no. 1
- Latifah, S. & Widiastuti, N. (2018) Peran HIMPAUDI Dalam Meningkatkan Manajemen PAUD Di Kober Darul Farohi, dalam *jurnal Comm-Edu*, Volume 1, Nomor 2.
- Mesiono (2017) *Manajemen Pendidikan Raudhatul Athfal Pengantar Teori dan Praktik*. Depok: Prenadamedia. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam, Prodi PAI, Fakultas Tarbiyah IAIN Bone, Vol. 1, No.1, Juni 2020 Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud It Alhamdulillah Yogyakarta (Aulia Laily Rizqina & Bayu Suratman), h. 34-50 50*

- Mukhlisoh (2018) Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh, *dalam jurnal Kependidikan*, Volume 6, Nomor 2.
- Mukodi. (2011). *Mendialogkan Pendidikan Kita Sebuah Antologi Pendidikan*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Mulyasa, H. E. (2012) *Manajemen PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munastiwi, E. (2019) *Manajemen Lembaga PAUD Untuk Pengelola Pemula*. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini.
- Muniroh, J. & Muhyadi (2017) Management Of Teachers And Education Personnel In Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta, *dalam jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 5, Nomor 2.
- Racmawati, Y. & Kurniati, E. (2010) *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak*. Jakarta: Kencana.
- Rahayu, R. I. (2015) Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Harapan Nusantara Denpasar-Bali, artikel Universitas Gresik.
- Suarga (2019) Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, *dalam jurnal IDAARAH*, Volume 3, Nomor 1.
- Suyadi. (2011) *MANAJEMEN PAUD TPA-KBTK/RA Mendirikan, Mengelola, dan Mengembangkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Suratman, B. (2019) "Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Kearifan Lokal Pada Suku Melayu Sambas," *Jurnal Noken* 4, no. 2.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.