

## Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mentoring Adab di SDITA El Ma'mur Bogor

Suryati<sup>1</sup>, Abas Mansur Tamam<sup>2</sup>, Wido Supraha<sup>3</sup>

<sup>1</sup> UIKA Bogor, Indonesia; Sudrajatsuryati@gmail.com

<sup>2</sup> UIKA Bogor, Indonesia; abas@uika-bogor.ac.id

<sup>3</sup> UIKA Bogor, Indonesia; supraha@uika-bogor.ac.id

---

### ARTICLE INFO

#### *Keywords:*

Management;  
Educational Staff;  
Educators

---

#### *Article history:*

Received 2023-06-29

Revised 2023-09-01

Accepted 2023-10-21

---

### ABSTRACT

The law of SISDIKNAS No.20 of 2003 article 52 paragraph 1 states that, "the management of Pre-school, Primary School, and Secondary School is carried out based on minimum standard service with the principle of school or madrasah based management." The aims of this research is to analyze the management of educational staff and educators in Ma'mur Manaf As Salamah Foundation SDITA eL Ma'mur Bogor. The method that the researcher used is library research by taking references from books, journals, papers, articles, and newspapers that is relevant to this research. Data collection was carry out by in-depth interview, observation, and documentation studies. The result of this research found out that there are several steps in the management of human resources in this case educational staff and educators such as, (1) analyzing the condition and the availability of educational staff and educators, (2) designing and arranging the process of educational staff and educators recruitments' program, (3) conduct observation and selection for the candidate of educational staff and educators, (4) the placement of human resources based on the requirement, (5) the coaching of human resource according to the qualification of each duty, (6) promotion and mutation, (7) dismissal, (8) compensation, and (9) the evaluation of the staff (reward and punishment (Arianto et al., 2019).

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



---

#### **Corresponding Author:**

Suryati

UIKA Bogor, Indonesia; Sudrajatsuryati@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Undang-undang No. 20 tahun 2003 mendefinisikan anggota masyarakat yang yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan di sebut tenaga kependidikan. tenaga kependidikan yang berprofesi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widya iswara. instruktur dan sebutan yang lain sesuai kekhususannya. dan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan disebut pendidik. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya yang paling utama dalam lembaga pendidikan yang keberadaanya tidak dapat digantikan oleh apapun. Karenanya sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik lewat manajemen yang berkualitas. (Mukhlisoh, 2018) mengatakan manajemen sumber daya manusia dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan dengan professional agar mereka dapat bekerja dengan produktif.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan factor penentu tercapainya tujuan Pendidikan di sebuah Lembaga. Karenanya menjadi suatu keharusan dibuatnya perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kaidah dari Al Qur'an dan sunnah juga rujukan para ulama dan ahli dalam bidang Pendidikan. Decenzo et al. (2010) menyatakan bahwa perencanaan adalah proses yang melibatkan penentuan sasaran atau organisasi, menyusun strategi secara menyeluruh untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dan mengembangkan hieraki rencana menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkordisasikan kegiatan. Pada tataran konsep Islam, Rasulullah saw. memberikan pengajaran tentang bagaimana pentingnya suatu perencanaan, dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani "Sesungguhnya Allah Azza wa Jalla sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas) (HR. Thabrani). Perencanaan memiliki peranan yang penting dalam mewujudkan masa depan pendidikan Indonesia yang melaksanakan layanan berkualitas hingga terbentuk insan cerdas komprehensif (Muniroh & Muhyadi, 2017).

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam Al Qur'an berfungsi menyeleksi sumber daya manusia dalam Pendidikan tersebut dan profesionalitas menjadi kriteria utama, sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al Qiyamah ayat 36 "Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya". Ayat ini memberikan landasan yang nyata dalam perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan dibutuhkan orang-orang yang professional agar tujuan Pendidikan yang tertuang dalam visi misi Lembaga tercapai dengan baik. Kontributor utama dalam lembaga pendidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang professional (Muniroh & Muhyadi, 2017). Tahapan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat akan menjadi penentu mutu dan kualitas output atau lulusan yang dihasilkan.

## 2. METODE

Penelitian yang dilaksanakan di SDITA eL Ma'mur yang berlokasi di Jalan Cimanggu Barata No.2 Desa Kedung Badak Kec. Tanah Sareal Kota Bogor, Jawa Barat. Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada tanggal 15 Juli sampai dengan 7 Agustus 2023. Peneliti menggunakan *Purposive sampling* dalam menentukan sumber data. Sumber data primer didapatkan dari wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang tata usaha, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, ketua Litbang Al Qur'an dan staff administrasi sekolah. Sumber data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yang menjadi dokumen sekolah.

Pengumpulan data dilakukan dengan tehnik wawancara dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk mendapat informasi detail tentang semua proses perencanaan terkait pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis dokumen juga dilakukan dengan tujuan mendapatkan informasi berupa data tertulis yang berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang fungsinya

adalah memaparkan suatu keadaan, gejala individu, dan kelompok tertentu secara analisis dalam mengelola dan menganalisis hasil. Penelitian ini menggunakan tehnik analisis data merujuk kepada Muniroh & Muhyadi, 2017 (Sugiyono, 2014). Proses analisa data dilakukan secara interaktif, berkelanjutan hingga tuntas sampai datanya jenuh. Pelaksanaan analisis data dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, display data dan menarik kesimpulan serta memverifikasi data.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aktivitas untuk menentukan kebutuhan terhadap tenaga Pendidikan dan kependidikan untuk waktu sekarang dan masa yang akan datang. Definisi perencanaan menurut Husaini (2006) yang dikutip dari Arianto et al. (2019), adalah sejumlah kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya, ada proses, ada target yang ingin dicapai, dan menyangkut masa depan atau waktu tertentu.

Menurut Siagian (2007) rencana yang baik, memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Rencana mempercepat pencapaian tujuan (2) Rencana disesuaikan dengan hakikat tujuan pencapaian. (3) Persyaratan keahlian teknis terpenuhi dalam rencana (4) Rencana mengandung rincian yang cermat. (5) Rencana berhubungan dengan pelaksanaan manajemen. (6) penyusunan rencana menggunakan bahasa yang sederhana, jelas, sistematis, formal dan penekanan prioritas yang baik. (7) Rencana memiliki fleksibilitas.

Perencanaan tenaga kependidikan yang efektif dan berkualitas membutuhkan informasi yang detail tentang tugas yang harus dikerjakan dalam setiap lembaga pendidikan Sebelum menyusun rencana, dilakukan analisis pekerjaan (job analisis), juga analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan. Informasi tersebut sangat membantu menentukan jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan, dan juga untuk mendapatkan spesifikasi pekerjaan (job specification) sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga kependidikan yang dapat diterima dan diperlukan terekam dari analisis jabatan. Perencanaan tenaga SDM diawali dengan mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Sesudah perencanaan kebutuhan tenaga SDM secara kuantitas dan kualitas barulah dilakukan *recruitment* untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan.

#### Langkah-langkah Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan sangat berkaitan dengan gambaran kondisi lembaga pendidikan dimasa yang akan datang. Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan tergantung dengan kondisi keuangan dan kebijaksanaan lembaga pendidikan dalam melakukan transaksi kebutuhan pendidikan yang dibutuhkan. Penetapan jumlah SDM (tenaga pendidik dan kependidikan berpatokan pada tahapan di berikut: a. Analisis faktor penyebab perubahan sumber daya manusia. b. Gambaran kebutuhan sumber daya manusia. c. Jumlah keperluan sumber daya manusia di masa depan. d. Hasil Analisis kebutuhan sumber daya manusia serta kemampuan perusahaan. e. Penentuan dan implementasi program (Subekhi, 2012).

Prosedur perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan beberapa pendapat di atas, yaitu: 1. Tahap Persediaan: pada tahap persediaan ini diperlukan: (1) analisis faktor perubahan sumber daya manusia; (2) gambaran kebutuhan sumber daya manusia; (3) kebutuhan sumber daya manusia sesuai ketentuan; (4) kemampuan perusahaan terkait analisis ketersediaan dan sumber daya manusia. (5) penentuan adanya program penerimaan SDM secara sistematis. 2. Tahap pelaksanaan rencana: pada tahap ini dilakukan: (1) pelaksanaan proses (2) seleksi, (3) staffing. 3. Tahap Evaluasi. sebagai informasi bagi pimpinan dalam mengambil keputusan. Selain daripada itu, evaluasi juga sebagai tolak ukur untuk melihat tercapainya tujuan. Lazuardi mengatakan, evaluasi adalah suatu

kegiatan mengumpulkan informasi yang berguna untuk mengambil keputusan dan sebagai indikator sejauh mana tujuan dapat dicapai. (Lazuardi, 2017).

### **Fungsi Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Fungsi perencanaan Pendidikan dan tenaga kependidikan antara lain, adalah rencana akan menuntun kita menuju kepada kesuksesan dalam tujuan, memudahkan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada prosesnya, mengarahkan manager untuk fokus pada tujuan Lembaga dan perencanaan memudahkan pengawasan secara efektif untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, (Subekhi, 2012:56-57).

### **Hasil Penelitian**

#### **Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SDITA eL Ma'mur Bogor**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Yayasan Ma'mur manaf As salamah SDITA eL Ma'mur dilaksanakan dengan terlebih dahulu mengadakan analisis terkait kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, analisis spesifikasi tugas, yang berpengaruh kepada penempatan pendidik dan tenaga pendidikan itu sendiri. Didapatkan hasil bahwa tahapan, Sekolah Dasar Islam Tahfizh Al Qur'an SDITA eL Ma'mur sebagai sebuah sekolah yang menggabungkan dua kurikulum yaitu kurikulum pembelajaran Al Qur'an dan kurikulum nasional dari kementerian pendidikan dan kebudayaan, riset dan teknologi memiliki proporsi kebutuhan pendidik yang terdiri dari guru pengajar Al Qur'an, guru pengajar di kelas atau wali kelas, guru pendamping kelas, dan guru mata pelajaran. Sedangkan untuk tenaga kependidikan terdiri dari staff tata usaha, operator sekolah, petugas kebersihan, dan petugas keamanan.

*Pertama*, proses analisis sebagaimana Muniroh & Muhyadi (2017), menyampaikan bahwa analisis diperlukan agar pekerja yang dibutuhkan dapat dipenuhi baik secara kualitas maupun kuantitas. Analisis setiap tahun direncanakan oleh stuktur sekolah dengan mendata jumlah tenaga yang ada disesuaikan dengan kebutuhan semua bidang. Spesifikasi calon pendidik dan tenaga kependidikan menjadi hal yang utama dalam proses analisa ini. Untuk kebutuhan guru pengajar Al Qur'an yang menjadi pertimbangan adalah jumlah peserta didik baru atau pindahan, karena ada proporsi standar dari sekolah ini yaitu dalam pembelajaran al Qur'an baik, tahfizh maupun tahsin perbandingannya adalah 1 guru berbanding kurang lebih 12 orang siswa. Analisis kebutuhan tenaga kependidikanpun menggunakan standar beban kerja yang proporsional agar kinerja dapat dimaksimalkan.

*Kedua*, proses rekrutmen yang mulai dengan proses persiapan informasi berupa templete yang dishare ke media social SDITA eL Ma'mur baik wa, IG, facebook, dsb. Dalam proses ini dibentuk panitia penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan yang khusus nantinya akan membuat alur rekrutmen. Alur rekrutmen dimulai dengan seleksi administrasi bakal calon pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian fit and proper tes atau uji kelayakan berupa tes tulis, tes membaca Al Qur'an, tes hafalan yang dimiliki, Mikroteaching dan wawancara dengan stuktur sekolah. Hasil seleksi akan diumumkan secara pribadi kepada para calon pendidik dan tenaga kependidikan.

*Ketiga*, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan latar belakang dan kompetensi. Untuk pendidik diutamakan yang sudah memiliki pengalaman mengajar ditempatkan sebagai wali kelas agar memenuhi kebutuhan peserta didik dalam pembelajaran. Untuk tenaga kependidikan diutamakan yang memiliki spesifikasi kemampuan sesuai skill yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaannya.

*Keempat*, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan SDITA eL Ma'mur dilaksanakan dengan berpatokan kepada jadwal pembinaan yang sudah ditetapkan oleh stuktur sekolah ketika rapat musyawarah kerja sekolah. Jadwal pembinaan bervariasi sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan. Guru pengajar Al Qur'an mengikuti pembinaan Tahsin dan tahfizh, untuk guru kelas ada pembinaan berkaitan dengan administrasi pembelajaran, metode

pembelajaran dan kurikulum, juga pembelajar sesuai dengan gaya belajar siswa. petugas kebersihan dan petugas keamanan diberikan pelatihan mengenai tugas dan tanggung jawab masing masing. Staff tata usaha dan operator mengikuti bimbingan teknis baik internal maupun eksternal. Bentuk pembinaan yang sudah dilaksanakan adalah kelompok kerja guru (KKG) kelas, kemudian untuk kepala sekolah mengikuti kelompok kerja kepala sekolah (KKS) dan pengembangan profesional berkelanjutan (PKG). Selain pembinaan yang bersifat fikriyah pendidik dan tenaga kependidikan SDITA eL Ma'mur mengikuti pembinaan ruhiyyah.

*Kelima*, setelah melalui proses seleksi dan wawancara pendidik dan tenaga kependidikan menandatangani MOU atau surat kesepakatan berupa surat perjanjian kerja, yang didalamnya ada amanah dan tanggung jawab serta hak dan kewajiban berikut pasal pasal peraturan yang mengikat antara pendidik dan tenaga kependidikan dengan lembaga.

*Keenam*, pemberian penghargaan. Penghargaan diberikan dengan beberapa kategori, yaitu penghargaan untuk pendidik dan tenaga kependidikan dengan kehadiran terbaik, akhlak terbaik, kinerja terbaik dan pendidik dan tenaga kependidikan teladan yang dirumuskan penilaiannya berdasarkan kinerja selama satu tahun.

*Ketujuh*, *punishment* yang dilakukan secara bertahap lewat surat mahabbah yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang melanggar kesepakatan dan peraturan. Surat mahabbah ini memiliki tahapan sesuai dengan jenis kesalahan yang dilakukan. Ada 3 surat mahabbah, ke satu dan kedua masih peringatan ringan dan menegah. Dan yang ketiga dilakukan pemutusan hubungan kerja jika yang bersangkutan sengaja melakukan hal tersebut.

### **Mentoring Adab Di SDITA EL MA'MUR**

Zakiyah darajat (1978) mendefinisikan pendidikan muslim sebagai upaya pembentukan kepribadian muslim sesuai dengan ajaran Islam. sedangkan M. Arifin mendefinisikan pendidikan Islam sebagai sistem pendidikan yang mencakup seluruh aspek kehidupan yang dibutukan oleh hamba Allah, sebagaimana Islam telah menjadi pedoman bagi seluruh aspek kehidupan manusia baik dunia maupun ukhrawi.

Menurut Naquib Al Attas (2003), pendidikan adalah penyemaian dan penanaman adab diri seseorang. Attas menambahkan bahwa Al Qur'an menegaskan bahwa contoh ideal bagi orang yang beradab adalah Nabi Muhammad Saw. Oleh karena itu pengaturan administrasi pendidikan dan ilmu pengetahuan dalam sistem pendidikan haruslah merefleksikan contoh manusia sempurna. Maka hal yang yang paling utama bagi seorang pendidik adalah penanaman adab. Karena anak merupakan amanah Allah yang harus dibina dan dan diurus secara seksama serta sempurana agar kelak berguna bagi agama, bangsa dan negara dan secara khusus menjadi pelipur orang tua, penenang hati ayah dan bunda dan menjadi kebanggaan.

Kegiatan mentoring biasanya dilakukan oleh pihak atau orang yang memiliki banyak pengalaman dan biasanya sudah dewasa khususnya dalam fokus memberikan bimbingan dan arahan demi peningkatan kompetensi dan juga perkembangan karakter yang dimiliki. Mentoring dapat dilihat melalui aspek Role Modeling, Acceptance and Confirmation, Counseling, dan Friendship. Sekolah Dasar Islam Tahfizh Al Qur'an) SDITA El Ma'mur Bogor melaksanakan mentoring adab sesuai dengan fase perkembangan siswa yang terbagi menjadi siswa fase A, yaitu kelas 1- 2, Fase B kelas 3- 4, juga Fase C kelas 5-6. Pelaksanaan mentoring ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu untuk siswa fase A dilaksanakan oleh wali kelas dan guru pendamping, dan selanjutnya fase B dan C dilaksanakan oleh guru mentoring khusus yang telah diberikan tanggungjawab sebagai mentor. Waktu pelaksanaan untuk mentoring Fase A dilakukan di awal kegiatan pembelajaran dan diakhir kegiatan adab yang ditanamkan kembali direview oleh para guru agar tertanam dalam hati peserta didik. Demikian juga untuk siswa fase B dan C pelaksanaan mentoring dilaksanakan dalam kelompok- kelompok kecil agar lebih mudah dipahami dan mentor memosisikan diri sebagai kawan, dan guru.

Selain ada mentoring secara kelompok kecil, SDITA El Ma'mur juga menerapkan pembinaan secara klasikal lewat bulan adab. Yang disampaikan oleh kesiswaan dan teamnya. Karena pelaksanaan mentoring inilah maka seluruh tenaga pendidik dan kependidikan harus menjadi tauladan bagi seluruh peserta didik dalam penerapan adab sesuai tuntutan Al Qur'an dan As Sunnah. Karenanya pendidik dan tenaga kependidikan harus menjalankan komitmennya dalam pembinaan yang dilakukan oleh lembaga agar mampu menjadi muaddib bagi seluruh anak didiknya.

### **Kriteria Tenaga Pendidik dan Kependidikan SDITA eL Ma'mur Bogor**

Yayasan Ma'mur manfaat As salamah SDITA eL Ma'mur memiliki visi dan misi yang yang menjadi landasan dalam kegiatan baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Visi Sdita el Ma'mur adalah TAQWA (Tekun, agamis, Qur'ani, wawasan luas dan ahlakul karimah). Misi SDITA eL ma'mur adalah membina peserta didik dalam membangun aqidah yang sesuai dengan Al Qur'an dan as Sunnah, mengembangkan kemahiran membaca dan menghafalkan Al Qur'an dengan standar hafalan 5 Juz, mengoptimalkan kompetensi peserta didik dengan mengntegrasikan nilai islam dan IPTEK, dan menjadi sekolah percontohan untuk tahfizh Al Qur'an di Kota Bogor.

Proses perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan SDITA eL Ma'mur memiliki parameter yang sama dengan Visi dan misi sekolah. Karena pada hakekatnya pendidik dan tenaga kependidikan adalah ujung tombak dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Peneliti mendapatkan data melalui wawancara dan dokumen tentang perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan sebagai berikut; *pertama*, Perencanaan pendidik dibagi menjadi dua kategori yaitu untuk pengajar Al Qur'an persyaratannya adalah muslim atau muslimah, minimal berusia 20 tahun, tidak merokok, usia maksimal 30 tahun, memiliki visi dan misi pendidikan yang lurus, minimal memiliki hafalan 2 juz, diutamakan lulusan dari pesantren Al Qur'an yang memiliki sertifikat pembelajaran tahsin. *Kedua*, untuk wali kelas harus memenuhi kriteria muslim atau muslimah, berpakaian syar'i, tidak merokok, usia maksimal 30 tahun, pendidikan minimal S1 jurusan kependidikan, diutamakan memiliki pengalaman mengajarmamu membaca Al Qur'an, dan minimal memiliki hafalan 1 juz (Juz 30), dan mencintai dunia anak.

*Ketiga*, untuk guru pendamping kelas memenuhi kriteria muslimah, berpakaian syar'i, mampu membaca Al Qur'an, usia minimal 20 tahun, pendidikan minimal D2, diutamakan memiliki pengalaman mengajar, mampu bekerja sebagai tim dan mencintai dunia anak. *Keempat*, untuk tenaga kependidikan dalam hal ini staff tata usaha dan operator memiliki kriteria minimal usia 20 tahun, mampu membaca Al Qur'an, berpakaian syar'i, memiliki standar skill kemampuan mengaplikasikan Komputer, pendidikan diutamakan dari jurusan manajemen dan akuntansi atau dari jurusan informatika. Mampu bekerja sebagai tim. *Kelima*, untuk tenaga petugas kebersihan, muslim atau muslimah berpenampilan sopan, jika akhwat menggunakan jilbab, dapat bekerjasama dengan tim, pendidikan minimal SMP sederajat. Untuk petugas keamanan, muslim, tidak merokok, sehat jasmani dan rohani, jujur bertanggung jawab, pendidikan minimal SMA sederajat. Secara keseluruhan semua proses yang dilakukan dalam perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan upaya menghasilkan seorang pendidik yang mampu menjadi muaddib kepada seluruh anak didiknya.

## **4. KESIMPULAN**

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dibagi ke dalam beberapa tahapan, yaitu, (1) menganalisis kondisi dan ketersediaan sumber daya manusia, (2) Open rekrutmen lewat media social dsb. (3) Proses seleksi calon pendidik dan kependidikan, (4) staffing atau penempatan, (5) upgreading, (6) pemberian Award atau penghargaan, (7) pemutusan hubungan kerja dan (8) mutasi.

**REFERENSI**

- Arianto, A., Aziza, A., Ningrum, Y. S., & Wijaya, C. (2019). Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Panca Budi Medan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 4(1), 44–52.
- Decenzo, R., Anderson, C., Robbins, S. P., Decenzo, D. A., Coulter, M., & Anderson, I. (n.d.). *Fundamentals of Management*, 7.
- Dedi Lazuardi. (2017). 1112-1988-1-Sm. *Manajemen Kurikulum Sebagai Pengembangan Tujuan Pendidikan Dedi*, 1, 99–112.
- Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941>
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Siagian, Songdang P. (2007). *Fungsi–fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Indonesia: Prestasi Pustaka.

