

Hak, Kewajiban, Dan Tanggung Jawab Sumber Daya Manusia Pendidikan: *Reward And Punishment* Di Sdit Al-Furqon Cisarua-Bogor

Siti Rodiah¹, Muhammad Ruslan Husaeni², Muhammad Yusril Khoir³, Rusi Rusmiati Aliyyah⁴, Palah⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan menjadi faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis. SDIT Al-Furqon Cisarua-Bogor sebagai sekolah Islam terpadu menekankan pentingnya pemahaman dan penerapan hak, kewajiban, serta tanggung jawab guru dan tenaga kependidikan, yang diiringi dengan penerapan sistem *reward and punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana ketiga aspek tersebut diterapkan di SDIT Al-Furqon serta bagaimana mekanisme penghargaan dan sanksi diberlakukan dalam mendukung kinerja dan kedisiplinan kerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara semi-terstruktur dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak pegawai, seperti gaji, tunjangan, dan pelatihan, telah diberikan secara adil dan proporsional. Kewajiban dijalankan dengan disiplin melalui kejelasan peran dan evaluasi berkala, sementara tanggung jawab tercermin dalam sikap profesional dan partisipatif guru. Sistem *reward* yang ada mampu memberikan dorongan kerja meskipun belum terstruktur secara formal, sedangkan *punishment* diterapkan secara restoratif, berbasis kesepakatan, dan menjaga martabat individu. Temuan ini mencerminkan integrasi nilai-nilai manajemen modern dan prinsip etika Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam terpadu.

Kata Kunci: Hak, Kewajiban, Tanggung Jawab, *Reward and Punishment*.

ABSTRACT

Human resource management in an educational environment is a key factor in creating a productive and harmonious work climate. SDIT Al-Furqon Cisarua-Bogor, as an integrated Islamic school, emphasizes the importance of understanding and implementing the rights, obligations, and responsibilities of teachers and educational staff, accompanied by the implementation of a reward and punishment system. This study aims to examine how these three aspects are implemented at SDIT Al-Furqon and how reward and sanction mechanisms are implemented to support work performance and discipline. The method used is qualitative with a descriptive approach. Data were obtained through direct observation and semi-structured interviews with the principal, vice principal, and teachers. The results show that employee rights, such as salaries, allowances, and training, have been provided fairly and proportionally. Obligations are carried out with discipline through clear roles and regular evaluations, while responsibilities are reflected in the professional and participatory attitudes of teachers. The existing reward system is able to provide work motivation even though it is not formally structured, while punishment is applied restoratively, based on agreement, and maintains individual dignity. These findings reflect the integration of modern management values and Islamic ethical principles in human resource management in an integrated Islamic educational environment.

Key Word: *Responsibilities, Rewards and Punishments, Rights, Obligations*

Info Artikel:

Diterima: 30-06-2025

Direvisi: 31-08-2025

Revisi diterima: 25-09-2025

Rujukan: Rodiah, S., Husaeni, M. R., Khoir, M. Y., Rusmiati Aliyyah, R., & Palah. (2025). Hak, Kewajiban, Dan Tanggung Jawab Sumber Daya Manusia Pendidikan: *Reward And Punishment* Di SDIT Al-Furqon Cisarua-Bogor. *Jurnal Pengajaran Sekolah Dasar*, 4(3), 685–695. <https://doi.org/10.56855/jpsd.v4i3.1523>

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



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun peradaban bangsa. Melalui pendidikan, generasi muda dapat dibentuk menjadi pribadi yang cerdas, bertanggung jawab, dan memiliki akhlak yang baik. Keberhasilan suatu institusi pendidikan sangat bergantung pada kualitas pengelolaan berbagai unsur di dalamnya, termasuk pengelolaan sumber daya manusia (Pujiharti, 2019).

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan meliputi guru, tenaga kependidikan, dan unsur manajemen sekolah (Nurhab, 2022). Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman yang jelas mengenai peran, tugas, serta kewenangan masing-masing individu dalam struktur kelembagaan pendidikan.

Dalam proses kerja di lingkungan pendidikan, terdapat tiga unsur penting yang berkaitan dengan keberlangsungan tugas SDM, yaitu hak, kewajiban, dan tanggung jawab. Hak adalah sesuatu yang layak diterima seseorang berdasarkan perannya, kewajiban adalah tugas yang harus ditunaikan, dan tanggung jawab merupakan sikap konsisten dalam melaksanakan kewajiban tersebut (Yuliah, et al., 2025). Ketiganya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Ketika SDM pendidikan memahami dan menerapkan hak, kewajiban, serta tanggung jawab secara seimbang, maka diharapkan akan terbentuk lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada kemajuan peserta didik.

Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan meningkatkan kinerja SDM adalah melalui sistem *reward and punishment*. Pemberian penghargaan dapat memotivasi individu untuk terus berkinerja baik, sementara pemberian sanksi dilakukan sebagai bentuk pembinaan terhadap perilaku atau kinerja yang perlu diperbaiki (Fatimah, 2017). Penerapan *reward and punishment* di lingkungan pendidikan tidak

hanya bertujuan untuk menjaga kedisiplinan, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif. Sistem ini harus dirancang secara adil, objektif, dan transparan agar memberikan dampak yang konstruktif bagi seluruh SDM pendidikan.

Dalam konteks sekolah Islam, seperti Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), sistem manajemen SDM tidak hanya didasarkan pada profesionalisme, tetapi juga pada nilai-nilai islami. Prinsip seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab menjadi dasar dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan, termasuk dalam penerapan *reward and punishment* (Warcham & Sa'diyah, 2021).

SDIT Al-Furqon merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menggabungkan nilai-nilai agama dan akademik dalam proses pembelajaran. SDIT Al-Furqon berkomitmen untuk membangun generasi unggul yang berlandaskan iman dan ilmu (Nursidiq, 2025). Untuk menunjang hal tersebut, peran SDM yang menjalankan tugas secara profesional dan sesuai nilai-nilai Islam menjadi sangat penting.

Di SDIT Al-Furqon, pelaksanaan hak, kewajiban, dan tanggung jawab sumber daya manusia pendidikan menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, sejauh mana ketiga aspek tersebut telah diterapkan dalam keseharian kerja guru dan tenaga kependidikan menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelusuran ini diperlukan guna memperoleh gambaran nyata mengenai praktik manajerial yang berlangsung, termasuk bagaimana *reward and punishment* dijalankan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah Islam terpadu.

Berdasarkan hal tersebut, kami ingin mengetahui bagaimana penerapan hak, kewajiban, dan tanggung jawab sumber daya manusia di SDIT Al-Furqon, serta bagaimana penerapan sistem *reward and punishment* dalam mendukung kinerja dan kedisiplinan kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang berfokus pada data kata-kata (Moleong, 2017). Teknik pengambilan data pada penelitian ini yaitu menggunakan observasi langsung dan wawancara untuk memperoleh gambaran nyata mengenai penerapan hak, kewajiban, dan tanggung jawab sumber daya manusia pendidikan, serta pelaksanaan sistem *reward and punishment* di SDIT Al-Furqon.

Observasi langsung dilakukan untuk mengamati aktivitas guru, tenaga kependidikan, dan manajemen sekolah dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya sehari-hari. Observasi ini bersifat non-partisipatif, di mana peneliti tidak terlibat dalam aktivitas yang diamati, tetapi hanya mencatat dan mendokumentasikan perilaku, kebiasaan, dan praktik kerja yang relevan.

Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa informan kunci, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru guna memperoleh informasi lebih mendalam mengenai pandangan mereka terhadap pelaksanaan hak, kewajiban, tanggung jawab, serta mekanisme *reward and punishment* yang diterapkan di lingkungan sekolah. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar tetap fokus pada topik penelitian, namun juga memberi ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman dan pandangan mereka secara terbuka.

Teknik analisis data hasil penelitian menggunakan model analisis dari Miles dan Huberman yaitu dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data (Kurniawan, et al. 2024). Data dianalisis berdasarkan pada gambaran penerapan hak, kewajiban, tanggung jawab, serta *reward and punishment* sumber daya manusia di SDIT Al-Furqon secara komprehensif. Adapun keabsahan data pada penelitian ini menggunakan uji kredibilitas dengan teknik triangulasi (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hak Sumber Daya Manusia SDIT Al-Furqon

Dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia, hak merupakan aspek fundamental yang mencerminkan penghargaan lembaga terhadap keberadaan pegawainya. Menurut kepala sekolah SDIT Al-Furqon hak adalah sesuatu yang layak yang diterima atau sesuatu yang kita dapatkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Notonegoro yang dikutip dalam (Qur'ani, 2024) Hak adalah kekuasaan untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan dan tidak dapat dilanggar oleh siapa pun.

Hasibuan menyatakan bahwa hak pegawai mencakup gaji yang layak, jaminan sosial, pengembangan karier, dan perlindungan hukum (Febrianti, et al., 2022). Berdasarkan data, SDIT Al-Furqon telah memberikan hak-hak tersebut secara adil dan proporsional. Guru mendapatkan gaji, tunjangan kesehatan, perlindungan hukum, serta akses terhadap pelatihan pengembangan diri. Adanya diferensiasi kompensasi sesuai latar belakang pendidikan dan tanggung jawab tambahan mencerminkan penerapan prinsip keadilan distributif, bukan kesetaraan mutlak, yang sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge bahwa keadilan dalam kompensasi tidak berarti kesamaan, tetapi kesesuaian dengan kontribusi dan tanggung jawab individu (Tahir, et al., 2023). Selain itu, pemberian hak yang tepat waktu dan sesuai perjanjian menunjukkan adanya sistem manajemen berbasis kepastian hukum dan perencanaan. Hal ini sejalan dengan teori *equity* (keseimbangan) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap keadilan dalam perlakuan dan kompensasi (Irmayani, 2022).

Penerapan pemberian hak yang adil di SDIT Al-Furqon mencerminkan integrasi antara nilai-nilai manajerial modern dan prinsip etika kelembagaan. Dengan mengacu pada teori *equity* dan keadilan distributif, sekolah tidak hanya memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga membangun budaya kerja yang sehat dan menghargai kontribusi

setiap individu. Diferensiasi kompensasi yang diberikan tidak hanya menunjukkan adanya sistem penghargaan berbasis meritokrasi, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik pegawai. Ketika guru merasa dihargai secara proporsional dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, maka kepuasan kerja dan loyalitas terhadap lembaga pun akan meningkat.

2. Kewajiban Sumber Daya Manusia SDIT Al-Furqon

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan, selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Notonegoro bahwa kewajiban adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya diberikan oleh pihak tertentu dan pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan (Qur'ani, 2024). Kewajiban guru dan tenaga kependidikan di SDIT Al-Furqon telah dijelaskan secara tertulis dan disampaikan pada awal tahun ajaran melalui rapat kerja. Hal ini menunjukkan penerapan prinsip *clarity of role* atau kejelasan peran sebagaimana dinyatakan oleh Mathis dan Jackson bahwa kejelasan peran dan tanggung jawab adalah dasar utama dalam membangun kinerja pegawai (Ilhami, et al., 2024). Dengan adanya kejelasan tersebut, setiap individu dalam lembaga memiliki pemahaman yang utuh mengenai apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, sehingga dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab maupun konflik internal. Selain itu, kejelasan kewajiban ini memperkuat akuntabilitas kinerja dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang disiplin, profesional, serta berorientasi pada pencapaian tujuan lembaga secara kolektif.

Observasi menunjukkan bahwa guru melaksanakan kewajiban seperti hadir tepat waktu, menyusun perangkat ajar, melakukan penilaian, dan terlibat aktif dalam kegiatan sekolah. Evaluasi dilakukan melalui supervisi berkala dan observasi harian, sesuai prinsip *performance appraisal*. *Performance appraisal* (penilaian kinerja) adalah proses

sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai, mengevaluasi, dan mendokumentasikan kinerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Fatimah, 2017). Tujuannya adalah untuk mengetahui efektivitas kerja, memberikan umpan balik, dan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam pengembangan karier, pemberian kompensasi, pelatihan, atau tindakan perbaikan. Dalam pendidikan bentuk *performance appraisal* berupa supervisi. Supervisi menjadi alat kontrol manajerial yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan, karena memfasilitasi peningkatan mutu dan kinerja (Hidayati, Raharjo, & Sutarto, 2024).

3. Tanggung Jawab Sumber Daya Manusia SDIT Al-Furqon

Tanggung jawab berbeda dengan kewajiban karena mengandung nilai moral dan kesadaran pribadi (kesadaran menjalankan kewajiban). Sejalan dengan pendapat Rivai bahwa tanggung jawab adalah kesadaran seseorang untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sebagai bagian dari integritas profesional (Hermawan, Ahmad, & Suhartini, 2020). SDIT Al-Furqon menunjukkan bahwa guru tidak hanya melaksanakan tugas formal, tetapi juga menjadi teladan dalam sikap, keterlibatan sosial, dan etika kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya kontrak kerja dan dokumen tertulis yang memberikan rambu-rambu tanggung jawab, serta pemantauan dari kepala sekolah dan wakilnya. Pendekatan ini sejalan dengan teori peran organisasi yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn, yang menyatakan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki peran formal dan informal yang mencerminkan ekspektasi sistem sosial terhadap perilakunya (Fathurrochman, 2021). Dalam konteks pendidikan, peran informal guru sebagai panutan dan agen perubahan sosial tidak kalah penting dibandingkan peran formalnya. Selain itu, penguatan tanggung jawab melalui dokumen kerja dan supervisi merupakan implementasi dari prinsip *management by objectives* (MBO) yaitu penetapan tujuan yang jelas dan pengawasan kinerja sebagai dasar peningkatan efektivitas organisasi (Ilhami, et al., 2024).

Keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah menunjukkan internalisasi nilai tanggung jawab. Ini sesuai dengan teori McClelland yang menyatakan bahwa *need for achievement dan affiliation* menjadi pendorong kinerja individu dalam organisasi (Nawu, Diana, & Fakhriyyah, 2023). Dorongan untuk berprestasi membuat guru tidak hanya terpaku pada tugas pokok, tetapi juga berupaya menciptakan inovasi pembelajaran dan berperan aktif dalam pengembangan program sekolah. Sementara itu, kebutuhan akan afiliasi mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis antara sesama guru dan staf, yang menjadi fondasi penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Dengan kata lain, motivasi intrinsik ini memperkuat semangat kolektif dalam menjalankan tanggung jawab secara berkelanjutan.

Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab bukan hanya sekadar kewajiban struktural yang dibebankan oleh lembaga, melainkan telah menjadi bagian dari kesadaran pribadi guru. Ketika nilai tanggung jawab telah tertanam secara internal, maka kinerja yang ditampilkan pun akan lebih konsisten dan berorientasi pada kemajuan lembaga secara menyeluruh.

4. *Reward and Punishment* Sumber Daya Manusia SDIT Al-Furqon

Reward atau penghargaan merupakan aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena berperan sebagai motivator eksternal. Menurut Hasibuan reward atau penghargaan dibagi menjadi dua yaitu, pertama Imbalan Finansial seperti gaji pokok, tunjangan (jabatan, transportasi, makan, dll), bonus dan insentif. Kedua Imbalan Non-Finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, pekerjaan yang menantang dan lingkungan kerja yang baik (Ilhami, et al., 2024). Di SDIT Al-Furqon, sistem penghargaan telah berjalan dalam bentuk non-materi (pujian, apresiasi verbal) dan materi (bonus insidental dari yayasan). Meskipun belum terstruktur secara formal, sistem

ini telah mampu memotivasi guru sebagaimana diungkapkan oleh mereka dalam wawancara.

Penghargaan yang efektif adalah yang diakui, dirasakan adil, dan diberikan tepat waktu (Pujiharti, 2019). Guru di SDIT Al-Furqon merasakan keadilan dalam sistem reward karena tidak ada diskriminasi antara guru baru dan lama. Namun, belum adanya sistem formal seperti penghargaan guru terbaik, sertifikat, atau selebrasi publik menunjukkan adanya peluang penguatan *reward system* yang lebih terstruktur dan strategis.

Punishment di SDIT Al-Furqon telah memiliki dasar hukum berupa aturan tertulis yang disepakati bersama. Sanksi diberikan berdasarkan pelanggaran, dan pelaksanaannya bersifat restoratif, tidak menjatuhkan martabat guru. Hal ini sesuai dengan prinsip *disciplinary fairness* dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa penerapan sanksi harus adil, tidak memalukan, dan mempertimbangkan hak asasi pegawai (Ilhami, et al., 2024).

Bentuk *punishment* atau sanksi di SDIT Al-Furqon berupa pemotongan gaji bagi keterlambatan dan teguran dilakukan dengan menjaga etika komunikasi, bukan di depan publik. Keterlibatan guru dalam penyusunan aturan *punishment* dan adanya ruang keberatan juga menunjukkan penerapan prinsip partisipatif dalam manajemen sumber daya manusia. Ini memperkuat *trust* (kepercayaan) dan *organizational commitment* pegawai terhadap lembaga (Aprianis, 2019).

Pendekatan restoratif yang diterapkan SDIT Al-Furqon dalam sistem *punishment* mencerminkan upaya membangun budaya organisasi yang sehat dan manusiawi. Dengan menghindari tindakan yang memermalukan atau menjatuhkan harga diri guru, sekolah telah menerapkan prinsip dasar etika dalam pengelolaan SDM, yaitu menghormati martabat individu. Sanksi yang bersifat proporsional dan berbasis kesepakatan bersama menciptakan rasa keadilan, sehingga guru dapat menerima konsekuensi dengan lebih

lapang dan tidak merasa dikorbankan secara sepihak. Keterlibatan guru dalam penyusunan regulasi *punishment* menunjukkan bahwa lembaga mengedepankan nilai demokratis dalam pengambilan keputusan sehingga guru merasa menjadi bagian dari sistem dan memiliki tanggung jawab moral untuk menaati aturan yang telah mereka ikut rumuskan. Keberadaan ruang keberatan atau mekanisme klarifikasi juga memperkuat prinsip transparansi dan akuntabilitas (Irmayani, 2022).

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Al-Furqon telah menerapkan prinsip-prinsip modern yang menekankan keadilan, partisipasi, dan etika kelembagaan. Hak, kewajiban, dan tanggung jawab guru dikelola secara sistematis melalui regulasi tertulis dan supervisi berkelanjutan. Reward diberikan secara adil meskipun belum terstruktur formal, sementara punishment bersifat restoratif dan demokratis. Hal ini mencerminkan upaya sekolah dalam membangun budaya kerja yang profesional, manusiawi, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianis, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalitas Serta Implikasinya pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Bandar Lampung. *Doctoral dissertation, Pascasarjana Magister*.
- Fathurrochman, I. (2021). *Perilaku dan budaya organisasi*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Fatimah, F. N. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, R., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau dari Undang–Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam. *Business and Accounting*, 5(2), 1755-1764.
- Hermawan, I., Ahmad, N., & Suhartini, A. (2020). Konsep Amanah dalam Perspektif Pendidikan Islam. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 2, 141-152.
- Hidayati, W., Raharjo, T. J., & Sutarto, J. (2024). *SUPERWIK: Supervisi, Wawasan, Inovatif dan Kinerja Guru TK*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., & Sampe, F. (2024). *Manajemen Kinerja*. Sumatera Barat: CV. Gita Lentera.
- Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawan, I., Maryani, N., Suherman, I., & Nurhaidah, S. N. (2024). Implementation Of Islamic Education Policy In Muslim Minority Countries (Case Study of Islamic Education in Thailand). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(02).

- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawu, A. Z., Diana, N., & Fakhriyyah, D. D. (2023). Pengaruh Adversity Quotient, Efikasi Diri, dan Need For Achievement Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa (Studi Kasus pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang). *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 12(2), 171-180.
- Nurhab, M. I. (2022). Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23-28.
- Nursidiq, H. (2025, 5 9). *SDIT Al-Furqon*. Retrieved from Zekolah: <https://data-sekolah.zekolah.id/sekolah/sdit-al-furqon-258698>
- Pujiharti, E. S. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), 54-76.
- Qur'ani, B. (2024). *Pendidikan Konsumen Edisi 2*. Sukoharjo: Penerbit Tahta Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., & Augustie, C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep Dan Implementasi Terhadap Kesuksesan Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Warcham, A., & Sa'diyah, M. (2021). Manajemen mutu terpadu pendidikan berbasis manajemen perilaku dalam pendidikan islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(2), 281-293.
- Yuliah, M. A., Judijanto, L., Maiwan, M., Irawatie, A., & Ikhwanudin, I. (2025). *Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.