



Manajemen Sumber Daya Manusia Berorientasi Mutu Pendidikan di SD Islam Terpadu Al Furqan Palangka Raya

Ahmad Syarif¹, Sonedi², Muqor Rama Hasanah³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

Author: ahmadsyarif@umpr.ac.id

Abstrak. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lembaga pendidikan adalah salah satu upaya yang dilakukan dengan tujuan tercapainya kualitas pengembangan kelembagaan maupun satuan pendidikan. Meningkatnya Sumber Daya Manusia memerlukan aturan untuk mencapai optimalisasi setiap Sumber Daya Manusia pada satuan kerja organisasi sekolah (pendidik dan tenaga kependidikan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami realitas SD IT Al Furqan Palangka Raya dalam melaksanakan manajemen Sumber Daya Manusia untuk kegiatan peningkatan mutu pendidikan dengan orientasi pada penyusunan rencana sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, staffing, kompensasi dan penghargaan, pengembangan serta pemberhentian. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Manajemen Sumber Daya Manusia di SD IT Al Furqan Palangka Raya menemukan perencanaan yang melibatkan penuh partisipasi Stake Holder internal. Rekrutmen, seleksi, staffing, berbasis standar mutu dan Standar Mutu Pendidikan Nasional. Kompensasi dan penghargaan, pengembangan serta pemberhentian Sumber Daya Manusia SD IT Al Furqan didasarkan pada analisis kebutuhan pengembangan lembaga.*

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan*

PENDAHALUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dipahami sebagai semua kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan, pengembangan, dan pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah sebagai sumber daya penting yang mendorong tercapainya tujuan sekolah dan masyarakat. Manajemen personel sekolah meliputi perencanaan, analisis, akuisisi, seleksi, orientasi, penempatan, penghargaan, evaluasi kinerja, pengembangan karir, pelatihan dan menciptakan kualitas kehidupan kerja pendidik dan tenaga pengajar. Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah juga terkait dengan penyusunan rencana sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, staffing, kompensasi dan penghargaan, pengembangan serta pemberhentian (Rih Ayuningsih, Muhtarom, & Syeh Al Ngarifin, 2020), (Rih Ayuningsih et al., 2020), (Indri & Ainur Alam Budi Utomo, 2022).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di sekolah sangat urgen dalam era globalisasi dan persaingan yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas Sumber

Daya Manusia sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan resmi seperti sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia di sekolah harus dilakukan secara benar dan berkualitas untuk merekrut guru yang berkualitas, profesional, dan guru yang berkomitmen pada tujuan pendidikan. Manajemen personalia sekolah juga harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang (Febrianti, 2020), (Maghfiroh & Santosa, 2020), (Darojat, Syah, Erihadiana, Amelia, & Hakim, 2023).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia jika dipadukan dengan konsep Mutu dalam pendidikan mempunyai karakteristik yang khas, karena pendidikan bukanlah industri. Dalam pendidikan, produk pendidikan barang melainkan layanan. Pelanggan pendidikan ada yang berifat internal dan eksternal. Guru dan peserta didik adalah pemakai jasa pendidikan yang bersifat internal, Sedangkan orangtua, masyarakat dan dunia kerja adalah pemakai eksternal jasa pendidikan. pemakai ini perlu dapat perhatian karena mutu dalam pendidikan harus memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan semua pemakai (Stakeholder). Menurut Juran seperti dikutip oleh Vincent dengan terjemahan, manajemen mutu sebagai “Suatu kumpulan aktivitas yang berkaitan dengan manajemen mutu sebagai karakteristik”. Mutu adalah karakteristik “sesuatu” yang dipelihara secara kontinyu untuk mencapai persyaratan pelanggan baik tertulis maupun tidak tertulis, sesuai dengan kegunaan. Apabila memberi jasa mengerti tentang atribut yang dipergunakan oleh klien untuk menilai mutu pelayanan maka akan didapat tingkat persepsi mutu yang tinggi dan akan timbul kepuasan kepada pelanggan (Darojat et al., 2023), (Syarif, 2022), (HS, Anwar US, & Shalahudin, 2024).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan sekolah, seperti guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan lain-lain. MSDM di sekolah bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kualitas, dan profesionalisme Sumber Daya Manusia di sekolah agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Astuti, 2018), (Faustino Cardoso Gomes, 2003), (Hasibuan, 2017), (Sihotang, H., & Sinambela, 2021), (Devi, Suyatno, & Sukirman, 2022).

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu objek pengelolaan dalam sebuah manajemen menjadi komponen penting dalam bagi organisasi sekolah. Mengelola Sumber Daya Manusia di sekolah yang berarti melakukan penyusunan rencana sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, staffing, kompensasi dan penghargaan, pengembangan serta pemberhentian. Sebagai satu fenomena bagi satuan pendidikan swasta adalah seringkali terjadi keluar masuk Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik dan kependidikan) yang ada secara tidak teratur. Hal itu disebabkan banyak faktor, seperti hal insidental pribadi maupun adanya ekspresi dari keadaan yang dirasa dan dinilai secara subjektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami realitas SD IT Al Furqan Palangka Raya dalam melaksanakan manajemen Sumber Daya Manusia untuk kegiatan peningkatan mutu pendidikan dengan orientasi pada penyusunan rencana sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, staffing, kompensasi dan penghargaan, pengembangan serta pemberhentian (Syarif, Ahmad., Mazrur., Desi Erawati., 2023), (Ekawati, 2019), (Mahalli Winulyo, Aziz, & Rachman, 2023).

METODE

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dipahami sebagai semua kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan, pengembangan, dan pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah sebagai sumber daya penting yang mendorong tercapainya tujuan sekolah dan masyarakat. Manajemen personel sekolah meliputi perencanaan, analisis,

akuisisi, seleksi, orientasi, penempatan, penghargaan, evaluasi kinerja, pengembangan karir, pelatihan dan menciptakan kualitas kehidupan kerja pendidik dan tenaga pengajar. Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah juga terkait dengan penyusunan rencana sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, staffing, kompensasi dan penghargaan, pengembangan serta pemberhentian (Rih Ayuningsih, Muhtarom, & Syeh Al Ngarifin, 2020), (Rih Ayuningsih et al., 2020), (Indri & Ainur Alam Budi Utomo, 2022).

TEMUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di sekolah sangat urgen dalam era globalisasi dan persaingan yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas Sumber Daya Manusia sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan resmi seperti sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia di sekolah harus dilakukan secara benar dan berkualitas untuk merekrut guru yang berkualitas, profesional, dan guru yang berkomitmen pada tujuan pendidikan. Manajemen personalia sekolah juga harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang (Febrianti, 2020), (Maghfiroh & Santosa, 2020), (Darojat, Syah, Erihadiana, Amelia, & Hakim, 2023).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia jika dipadukan dengan konsep Mutu dalam pendidikan mempunyai karakteristik yang khas, karena pendidikan bukanlah industri. Dalam pendidikan, produk pendidikan barang melainkan layanan. Pelanggan pendidikan ada yang berifat internal dan eksternal. Guru dan peserta didik adalah pemakai jasa pendidikan yang bersifat internal, Sedangkan orangtua, masyarakat dan dunia kerja adalah pemakai eksternal jasa pendidikan. pemakai ini perlu dapat perhatian karena mutu dalam pendidikan harus memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan semua pemakai (Stakeholder). Menurut Juran seperti dikutip oleh Vincent dengan terjemahan, manajemen mutu sebagai “Suatu kumpulan aktivitas yang berkaitan dengan manajemen mutu sebagai karakteristik”. Mutu adalah karakteristik “sesuatu” yang dipelihara secara kontinyu untuk mencapai persyaratan pelanggan baik tertulis maupun tidak tertulis, sesuai dengan kegunaan. Apabila memberi jasa mengerti tentang atribut yang dipergunakan oleh klien untuk menilai mutu pelayanan maka akan didapat tingkat persepsi mutu yang tinggi dan akan timbul kepuasan kepada pelanggan (Darojat et al., 2023), (Syarif, 2022), (HS, Anwar US, & Shalahudin, 2024).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan sekolah, seperti guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan lain-lain. MSDM di sekolah bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kualitas, dan profesionalisme Sumber Daya Manusia di sekolah agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Astuti, 2018), (Faustino Cardoso Gomes, 2003), (Hasibuan, 2017), (Sihotang, H., & Sinambela, 2021), (Devi, Suyatno, & Sukirman, 2022).

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu objek pengelolaan dalam sebuah manajemen menjadi komponen penting dalam bagi organisasi sekolah. Mengelola Sumber Daya Manusia di sekolah yang berarti melakukan penyusunan rencana sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, staffing, kompensasi dan penghargaan, pengembangan serta pemberhentian. Sebagai satu fenomena bagi satuan pendidikan swasta adalah seringkali terjadi keluar masuk Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik dan kependidikan) yang ada secara tidak teratur. Hal itu disebabkan banyak faktor, seperti hal insidental pribadi maupun adanya ekspresi dari keadaan yang dirasa dan dinilai secara subjektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami realitas SD IT Al Fuqan Palangka Raya dalam

melaksanakan manajemen Sumber Daya Manusia untuk kegiatan peningkatan mutu pendidikan dengan orientasi pada penyusunan rencana sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, staffing, kompensasi dan penghargaan ,pengembangan serta pemberhentian (Syarif, Ahmad., Mazrur., Desi Erawati., 2023), (Ekawati, 2019), (Mahalli Winulyo, Aziz, & Rachman, 2023).

PEMBAHASAN

Fungsi Perencanaan, Analisis kebutuhan dan rekrutmen Sumber Daya Manusia yang dibuat secara bersama dan terbuka dengan melibatkan Stakholder Internal dibahas pada rapat komite awal tahun pelajaran baru dan rapat evaluasi bulanan. Efisiensi dan efektifitas perencanaan akan terwujud dengan ditunjang peran dari Stakeholder (Sunardi, 2023). Tenaga pendidik dan kependidikan yang ada diminta pendapat mengenai jenis Sumber Daya Manusia dengan spesialisasi yang dibutuhkan agar dalam proses dan hasil PBM siswa benar-benar mendapatkan tujuan pembelajaran dokumen ditemukan berupa lembar penilaian micro teaching calon guru dan lembar penilaian administrasi pada calon tendik.

Fungsi Pengorganisasian, Sumber daya Manusia yang diterima sesuai dengan keahlian bidang studi. Kemudian diberikan tugas dan tanggungjawab secara rinci dengan S.O.P dan Job Diskription yang telah disepakati bersama, dalam rapat penempatan bidang, kelas, dan jabatan. Salah satu manfaat utama dari job description adalah memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab setiap posisi di lembaga pendidikan. Menurut Hs, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup pengorganisasian yang efektif, di mana job description berfungsi sebagai panduan bagi setiap individu dalam melaksanakan tugas mereka (HS et al., 2024). Dokumen Job Diskription di tempelkan pada masing-masing meja atau ruang kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuannya adalah siswa terlayani dengan baik dan cost pendidikan sepadan dengan yang didapatkan.

Fungsi Pelaksanaan, dalam melaksanakan tugas tenaga pendidik dan kependidikan diberikan keleluasaan inovasi, hal ini dibuktikan dengan beberapa produk pengembangan pembelajaran seperti kurikulum Nuansa Islami sebagai suplemen pembelajaran Agama Islam. Inovasi dalam pendidikan juga dapat meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dan menunjukkan bahwa dengan menerapkan strategi inovatif, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas layanan yang mereka tawarkan, sehingga menarik lebih banyak siswa dan meningkatkan reputasi mereka di masyarakat (Armiyanti, Sutrisna, Yulianti, Lova, & Komara, 2023). Pemberian penghargaan bagi Sumber Daya Manusia berprestasi setiap semester, kompensasi kesejahteraan berupa hak jaminan kesehatan, Dukungan biaya pendidikan bagi Sumber Daya Manusia yang melanjutkan ke jenjang profesi, dan Strata Dua. Memberikan penguatan profesi dengan mengadakan pelatihan, seminar dan studi banding untuk pengembangan Sumber Daya Manusia satuan pendidikan. Lebih jauh lagi, biaya studi dapat memperkuat hubungan antara guru dan lembaga pendidikan. Ketika lembaga pendidikan berinvestasi dalam pengembangan profesional guru, hal ini menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang lebih besar terhadap lembaga tersebut. Santoni dan Suana menekankan bahwa kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif (Suroso, 2022). Dengan demikian siswa selalu mendapatkan keterbaharuan informasi dan dan produk inovasi yang bersumber dari Sumber Daya Manusia sekolah.

Fungsi Evaluasi, kinerja Sumber Daya Manusia seperti guru dalam PBM akan dievaluasi 3 orang yaitu Divisi Kurikulum, Kepala Sekolah, dan Pengawas Mapel dari Dinas Pendidikan. Kinerja Sumber Daya Manusia Tendik akan dievaluasi oleh Kepala TU, dan Kepala Sekolah. Selain itu, evaluasi sumber daya pendidikan juga berfungsi untuk

memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara optimal. Priyatna menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk evaluasi yang tepat, sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan (Nurmalasari & Karimah, 2020). Kegiatan evaluasi dilakukan 2 kali dalam tiap semester dan bisa saja evaluasi dilakukan seketika dalam keadaan tidak terduga. Bagian lain dari evaluasi Sumber Daya Manusia, yaitu pemberian sanksi kepada Sumber Daya Manusia. Pemberian sanksi yang tepat juga dapat meningkatkan akuntabilitas dalam sistem pendidikan. Ketika siswa dan tenaga pendidik mengetahui bahwa ada konsekuensi yang jelas untuk pelanggaran, mereka akan lebih bertanggung jawab atas tindakan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Zaen et al., yang menunjukkan bahwa penerapan metode yang sistematis dalam pemberian sanksi dapat meningkatkan kepatuhan terhadap tata tertib (Zaen, Janiah, & Fadli, 2021). Ada dua jenis sanksi administratif, dan sanksi pemberhentian. Sanksi Administratif Sumber Daya Manusia berupa penundaan pembayaran gaji bagi Guru yang tidak memenuhi kewajiban seperti tidak menyelesaikan perangkat pembelajaran di akhir bulan. Adapun sanksi pemberhentian, diakibatkan pelanggaran berat S.O.P seperti tidak masuk dan tidak melaksanakan kewajiban dalam waktu yang lama.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sekolah dengan orientasi Mutu Pendidikan di SD Islam Terpadu Al Furqan Palangka Raya merupakan strategi melakukan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia berupa tenaga Pendidik dan Kependidikan. Problem yang mengawali diberlakukannya Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah dengan orientasi Mutu Pendidikan ini berangkat dari tidak teraturnya keluar masuk Sumber Daya Manusia di sekolah dengan berbagi alasan. Proses memanajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan adalah penyusunan rencana sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, staffing, kompensasi dan penghargaan, pengembangan serta pemberhentian. Sistem kegiatan tersebut dipadukan dengan variable Mutu Pendidikan (Pelibatan Stake Holder internal dan Kepuasan Pelanggan). Tujuan Penelitian ini menggambarkan keadaan alamiah proses Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah yang Nampak di setiap tahapan.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menggambarkan keadaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah yang terkombinasi dengan Konsep Mutu Pendidikan. Adanya dokumen mutu, stake holder internal yang dilibatkan. Kepuasan pelanggan yang diwujudkan dengan Standar Operasional Prosedural (S.O.P) seta Job Deskripsi untuk mempermudah mentekhniskan sistem kerja dalam memenuhi harapan palanggan dalam layanan yang memuaskan, efektif dan efisien (peseta didik).

PUSTAKA

- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Astuti, A. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 604–624. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308>
- Darojat, J., Syah, M., Erihadiana, M., Amelia, A., & Hakim, A. R. (2023). *Optimalisasi Manajemen Karir Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Standar Mutu*

- Pendidikan. Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6), 2306–2317. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i6.541>
- Devi, M., Suyatno, S., & Sukirman, S. (2022). *School Branding Strategy In Facing The Impact Of Zoning System. International Journal of Educational Management and Innovation*, 3 (3), 288–304. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v3i3.6089>
- Ekawati, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2, Ed.). ANDI.
- Febrianti, E. a. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend dan Ruang Lingkup)*. Bandung: Wina Bhakti Persada. Retrieved from <https://repository.penerbitwidina.com/publications/318818/manajemen-sumber-daya-manusia-urgensi-trend-dan-ruang-lingkup>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Retrieved from <https://books.google.com/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- HS, M. F., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2024). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Indri, & Ainur Alam Budi Utomo. (2022). *Optimalisasi sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan. Buana ilmu*, 7(1), 106–115. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i1.3021>
- Maghfiroh, M., & Santosa, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 23. <https://doi.org/10.24036/jbamp.v9i2.110439>
- Mahalli Winulyo, J., Aziz, A., & Rachman, P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam implementasi program sekolah penggerak di sdn sukabumi 2 kota probolinggo. Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 10(3), 957–970. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v10i3.873>
- Moleong, L. J., & Surjaman, T. (1989). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remadja Karya. Retrieved from <https://books.google.com/books?id=YXsknQEACAAJ>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). *Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik. Managere : Indonesian Journal of Educational Management*, 2 (1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Rih Ayuningsih, Muhtarom, & Syeh Al Ngarifin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Pelita Gedong Tataan. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 3(1), 24–31. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v3i1.31>
- Sihotang, H., & Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah/Madrasah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunardi, S. (2023). *Peran Stakeholder Internal Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Wonosalam Jombang. Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(2), 160–174. <https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v3i2.1156>

- Suroso, S. (2022). *Kebijakan Dalam Penyediaan Kecukupan Biaya Operasional Pendidikan Menengah. Inisiasi*, 121–130. <https://doi.org/10.59344/inisiasi.v1i1i2.52>
- Syarif, Ahmad., Mazrur., Desi Erawati., A. (2023). *Strategi Manajemen Mutu Sekolah Melalui Fungsi Pengorganisasian Di Smp Islam Terpadu Al Ghazali Modern School Palangka Raya. Hadratul Madinayah*, 10(I), 1–10. Retrieved from <https://journal.umpr.ac.id/index.php/jhm/article/view/5395/3321>
- Syarif, A. (2022). *Budaya Partisipatif Stakeholder Dalam Mewujudkan Sekolah Yang Bermutu di SMP IT Al Ghazali Modern School Palangka Raya. Tunas: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 8(1), 31–35. <https://doi.org/10.33084/tunas.v8i1.4311>
- Zaen, M. T. A., Janiah, B. D., & Fadli, S. (2021). *Penerapan Metode Smart Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Sanksi Pelanggaran Tata Tertib Siswa (Studi Kasus: SMK Negeri 1 Pujut). Jurnal Manajemen Informatika Dan Sistem Informasi*, 4(1), 63–72. <https://doi.org/10.36595/misi.v4i1.220>