



ridwanrahimi.rr@gmail.com,
rahmangetteng@unismuh.ac.id,
sumiati@unismuh.ac.id

Info Artikel

Kata Kunci:

Manajemen SDM, Kinerja Guru.

ISSN (Print)
2599-1523

ISSN (Online)
2797-7536

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU SMAIT NURUL FIKRI MAKASSAR

¹Ridwan, ² Abd. Rahman Getteng, ³Sumiati

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan
Islam

Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas untuk mencapai keberhasilan organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan, berbagai sasarannya dan kemampuannya menghadapi tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta system-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia era ini lebih menfokuskan pada usaha memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan atau guru melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik atau guru dapat bekerja secara profesional, sejahtera dan berkemajuan. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia di lingkup lembaga Pendidikan atau sekolah adalah bagian manajemen yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas, dan komitmen para pendidik serta tenaga kependidikan atau guru agar suatu sekolah atau organisasi pendidikan memiliki kekuatan bukan hanya sekedar bertahan (survival), melainkan tumbuh (growth), produktif (productive), dan kompetitif (competitive) sehingga lembaga Pendidikan tersebut lebih profesional dan lebih maju dengan memanfaatkan teknologi zaman ini.

Abstrak

Human resource management is an activity to achieve the success of an organization or institution to achieve its goals, various objectives and its ability to face challenges, both external and internal through policies, practices and systems that influence employee behavior, attitudes and performance. Human resource management in this era focuses more on efforts to facilitate the actualization and development of the competence of educators and education staff or teachers through systematic development and empowerment programs, so that human resources, namely educators or teachers can work professionally, prosper and progress. the development and empowerment of human resources within the scope of educational institutions or schools is part of management which has the function of improving the competence, adaptability and commitment of educators and education staff or teachers so that a school or educational organization has strength not only to survive (survival), but grow (growth), productive (productive), and competitive (competitive) so that educational institutions are more professional and more advanced by utilizing the technology of this era..

Keywords : Management, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana demi mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara sesuai (Undang-Undang:2003). Pendidikan dipandang sebagai penggalian dan pengembangan kapasitas bawaan (*inner capacity*) manusia yang mencakup empat pilar olahan; olah pikir, rasa, raga, dan hati (Yaumi, M., & Getteng, A :2018). Tujuan yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan pendidikan adalah untuk membentuk manusia berkualitas. Kualitas manusia yang ingin dicapai adalah kualitas seutuhnya yang mencakup tidak saja aspek rasio, intelek atau akal budinya dan aspek fisik atau jasmaninya, tetapi juga aspek psikis atau mentalnya, aspek sosial yaitu dalam hubungannya dengan sesama manusia lain dalam masyarakat dan lingkungannya, serta aspek spiritual yaitu dalam hubungannya dengan Tuhan Yang Maha Esa, Sang Pencipta.

Dalam pandangan al-Ghazali pendidikan adalah usaha pendidik untuk

menghilangkan akhlak buruk dan menanamkan akhlak yang baik kepada siswa sehingga dekat kepada Allah dan mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (Ashari, H.:2020). Menurut Ibnu Khaldun memberikan penjelasan bahwa pendidikan itu memiliki makna luas. Menurutnya pendidikan tidak terbatas pada proses pembelajaran saja dengan ruang dan waktu sebagai batasannya, tetapi bermakna proses kesadaran manusia untuk menangkap, menyerap, dan menghayati peristiwa alam sepanjang zaman (Firmansyah, M. I.:2019). Kihajar Dewantara menjelaskan bahwa pendidikan sebagai tuntunan untuk tumbuhnya potensi siswa agar menjadi pribadi dan bagian dari masyarakat yang merdeka sehingga mencapai keselamatan dan kebahagiaan (Yanuarti : 2017).

Dalam Pandangan Ahmad Dahlan pendidikan harus membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk kemajuan materil. Oleh karena itu pendidikan yang baik adalah pendidikan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat di mana siswa itu hidup. Dengan pendapatnya yang demikian itu, sesungguhnya Ahmad Dahlan mengkritik kaum tradisionalis yang menjalankan model pendidikan yang diwarisi secara turun-temurun tanpa mencoba melihat relevansinya dengan perkembangan jaman.” Dikutip oleh (Mayarisa: 2018).

Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional sebetulnya sudah sangat jelas mengatur bahwa evaluasi hasil belajar peserta didik dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar secara berkesinambungan (Pendidikan Nasional, M :2010). Wardirman telah berjasa meletakkan pondasi untuk membangun dan mengembangkan sekolah kejujuran yang kredibel. Ketika menjabat sebagai Mendikbud tahun 1993-1998, orang dekat mantan presiden B.J.Habibie itu melontarkan gagasan yang dikenal dengan *link and match* atau keterkaitan dan kesepadanan. Ide itu digulirkan sebagai upaya untuk menjadikan dunia pendidikan lebih relevan dengan dunia kerja. Lulusan lembaga pendidikan harus benar-benar, mempunyai kompetensi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pasar. Gagasan ini terasa sangat penting mengingat Indonesia akan memasuki era bebas.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*)

yakni di SMAIT Nurul Fikri Makassar dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh dari teknik pengumpulan data baik data kepustakaan maupun data lapangan dianalisis dengan beberapa metode, yaitu; induktif, deduktif, dan komparatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen mengandung makna yang sangat luas, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Soewarno Handyaningrat:2000) yaitu manajemen sebagai suatu sistem (*management as a system*), manajemen sebagai suatu proses (*management as a process*), manajemen sebagai suatu fungsi (*management as a fuction*), manajemen sebagai ilmu pengetahuan (*management as a sience*), manajemen sebagai kumpulan orang (*management as people*), manajemen sebagai kegiatan terpisah (*management as a separate activity*) dan manajemen sebagai suatu profesi (*management as a profession*) dikutip oleh (Rahmat, S:2021). (Zamroni,:2020) mengemukakan bahwasanya di bidang peningkatan manajemen, sekurang-kurangnya ada tiga program yang dilakukan dalam rangka pencapaian target wajib belajar. Dapat dilihat bahwa kata manajemen ternyata memiliki banyak arti yang berbeda-beda namun dapat dipahami secara sederhana yaitu cara mengelola atau mengatur suatu organisasi atau lembaga. Secara Etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen diambil dari kata *management* yang artinya direksi pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan. Menurut Suharti kata manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur di kutip oleh (Arifin, M:2020). Sebagaimana firman Allah Swt. Tentang hakikat penciptaan manusia adalah sebagai Khalifah di muka bumi ini yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya. QS. Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah

Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Manajemen sumber daya manusia era ini lebih menfokuskan pada usaha memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan atau guru melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik atau guru dapat bekerja secara profesional, sejahtera dan berkembang. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia di lingkup lembaga Pendidikan atau sekolah adalah bagian manajemen yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas, dan komitmen para pendidik serta tenaga kependidikan atau guru agar suatu sekolah atau organisasi pendidikan memiliki kekuatan bukan hanya sekedar bertahan (*survival*), melainkan tumbuh (*growth*), produktif (*productive*), dan kompetitif (*competitive*) sehingga lembaga Pendidikan tersebut lebih profesional dan lebih maju dengan memanfaatkan teknologi zaman ini.

Menurut Basir Barthos mengemukakan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan manusia agar secara efektif dapat diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh suatu masyarakat. Manusia dalam hal ini harus dipandang sebagai kekayaan utama (*asset*) organisasi yang harus dikelola dengan baik dan di manfaatkan secara produktif dikutip oleh (Syamsuddin, S:2019).

Menurut Raymond A. Noe, sebagaimana dikutip oleh (Nurul Ulfatin:2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, dan sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja pegawai. Banyak kalangan menyebutkan konsep manajemen sumber daya manusia sebagai “praktik-praktik manusia”.

Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya. Pengelolaan sumber daya manusia dan pengorganisasian merupakan kunci eksistensi suatu organisasi atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) mengarah pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, sistem-sistem

yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai atau guru. Manajemen sumber daya manusia dapat pula diartikan sebagai suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi pegawai, mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berkaitan dengan keadilan. Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya. Pengelolaan sumber daya manusia dan pengorganisasian merupakan kunci eksistensi suatu organisasi atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) mengarah pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai atau guru. Manajemen sumber daya manusia dapat pula diartikan sebagai suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi pegawai, mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Berikut hasil wawancara dengan Staf Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia SMAIT Nurul Fikri:

“SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar menginformasikan kebutuhan klasifikasi pegawai atau guru bagian Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (DPSDM) atau pihak Sumber Daya Manusia Nurul Fikri Makassar, Beliau menambahkan juga bahwa setiap guru lama yang memiliki kinerja yang baik selama bekerja di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar akan diberikan jabatan sesuai klasifikasi bidang kerjanya dan menjadi penguji setiap guru atau karyawan yang baru mendaftar sesuai bidang kerjanya.” (Wahyudi, S.H. Guru Sekolah Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar dan Penanggung jawab pusat Bahasa Arab, tanggal 31 Juli 2022).

2. Kinerja Guru

Islam adalah agama yang mengatur segala kehidupan manusia termasuk memberikan rambu-rambu dalam pelaksanaannya. Melaksanakan aktivitas apapun harus dilandaskan pada kesungguhan dan tanggung jawab. Nilai kesungguhan ini bahkan diumpamakan sebagai jihad. Manusia harus meyakini bahwa segala aktivitas yang dilakukan tidak hanya dievaluasi oleh manusia

lainnya akan tetapi ada hal yang lebih utama sebagai pengingat diri bahwa aktivitas manusia dinilai oleh Allah Swt. dan Allah memberikan penghargaan atas usaha kerja yang dilakukan dan bentuk penghargaan tertinggi adalah kemuliaan yang nilainya sama dengan jihad.

Dalam hadis yang diriwayatkan Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi saw. bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya:

Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya.” (H.R. Bukhari Muslim).

Hikmah yang dapat diambil dari hadis di atas adalah segala sesuatu yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diniatkan. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar dan dilandasi kesungguhan akan menciptakan pekerjaan yang dilaksanakan dengan kesungguhan pula. Sebagai manusia, melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu sebaiknya dimulai dengan niat baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik akan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab sehingga hasilnya pun akan baik juga.

Kinerja itu sendiri memiliki standar ukuran dan indikator penilaian. Kinerja guru diukur berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diatur dalam undang-undang. Kinerja guru pada hakikatnya tidak hanya pada melaksanakan pembelajaran dikelas atau mengelola kurikulum sebagai tugas utama.

Kinerja ataupun prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan adalah pencapaian dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas dan perannya yang dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab baik kualitas serta kuantitas seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas guru tercermin dari kinerja yang dimiliki. Kinerja adalah ukuran keberhasilan guru melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik, berarti mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik (Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M., 2020: 200-205).

Guru SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar sudah mampu melakukan pembelajaran di kelas dengan baik sehingga tercipta suasana siap mental dan menimbulkan perhatian siswa SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar agar terpusat kepada apa yang diajarkan oleh guru. Kegiatan awal mereka sebelum belajar guru mengajarkan agar selalu berdoa, memberi motivasi bagi siswa SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar, menyampaikan kompetensi pembelajaran, menyampaikan tujuan pembelajaran dengan singkat.

Guru SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar juga telah mampu memanfaatkan teknologi atau media pembelajaran yang telah disiapkan pihak Sekolah Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar. Teknologi dan media pembelajaran lebih memudahkan siswa dalam melihat dan mengamati pelajaran. Ini bisa meningkatkan antusias siswa dalam belajar meningkat, materi pelajaran lebih mudah dipahami, interaksi guru dan anak didik lebih aktif dan lebih nyaman, serta kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif sebab media dan teknologi pembelajaran yang mampu dimanfaatkan guru di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar, menunjukkan bahwa mereka mengarah untuk menjadi guru yang profesional pada bidangnya.

Sistem pengembangan profesi di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar berjalan baik karena keaktifan pihak sekolah dalam mendukung pelatihan guru. Pelatihan guru dilakukan baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Pelatihan dan sertifikasi profesi adalah hal yang sangat dibutuhkan bagi guru di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar dalam pengembangan profesi.

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Sekolah:

“Pihak sekolah mengikut sertakan guru di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar untuk mengikuti pelatihan yang sifatnya internal yang disponsori langsung oleh pihak Sekolah Islam Terpadu NFM atau mengikut sertakan guru di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar dalam pelatihan yang sifatnya eksternal. Pelatihan-pelatihan ini ditempuh dan didukung pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar dan pengembangan kompetensi SDM. Upaya lain yang dilakukan pihak sekolah untuk mendukung pengembangan guru di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar yaitu mengikut sertakan guru dalam pengembangan profesi

atau biasa dikenal sertifikasi (Syahrul Ramadhana, S.Pd, Kepala Sekolah di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri Makassar, tanggal 09 Agustus 2022).

Dari pendapat di atas, diuraikan kesimpulan tentang kinerja guru yaitu kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang diperoleh oleh seseorang guru baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan segala tanggungjawab yang ditugaskan kepadanya. Kinerja guru adalah prestasi yang diperoleh guru setelah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam lembanganyai dalam hal ini di sekolah tempatnya mengajar. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa hasil kerja atau prestasi baik atau tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan peneliti mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Islam terpadu Nurul Fikri Makassar berjalan dengan baik diawali dengan perencanaan yang berdasarkan satandar kompetensi dan proses rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri dilaporkan langsung kebutuhannya ke Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (DPSDM).Pelatihan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri untuk pengembangan kinerja Sumber Daya Manusia.Sistem Promosi dan Mutasi juga berjalan di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri ditandai dengan pergatian Kepala Sekolah sedangkan proses pemberhentian pegawai terjadi jika ada pelanggaran-pelanggran yang tidak bisa ditelorir oleh pihak Sekolah.Semakin tekun seorang guru dalam bekerja maka semakin baik pula gaji atau pendapatannya sesuai acuan penilaian SDM yang baik.

Guru di di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri sudah mampu menyusun rencana pembelajaran dengan baik serta mengelola kelas yang baik sesuai kondisi siswa di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri demi memajukan kinerja dan mutu pendidikan di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri.Evaluasi pembelajaran terkait penguasaan materi pembelajaran bukan hanya untuk mengevaluasi peserta didik akan tetapi juga bertujuan untuk mengevaluasi guru di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri. Pihak Sekolah sangat mendukung guru dalam mengikuti program pelatihan internal dan eksternal untuk pengembangan profesi guru di SMA Islam Terpadu Nurul Fikri yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2020). (buku) Manajemen Pembelajaran Pendidikan Jarak Jauh untuk Millenial. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*.
- Ashari, H. (2020). *Konsep Pendidikan Akhlak Perspektif Imam Al-Ghazali* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Firmansyah, M. I. (2019). Pendidikan Agama Islam: Pengertian, Tujuan, Dasar, dan Fungsi. *Taklim: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 17(2), 79-90.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Cet.I; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016),h. 6
- Rahmat, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan: Teori Dan Praktek*. Edu Publisher.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. 2020. Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.
- Syamsuddin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Ikatan Muballigh Sulawesi Tenggara (Imsultra). *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 14(1), 136-153.
- Yanuarti, E. (2017). Pemikiran pendidikan ki. Hajar dewantara dan relevansinya dengan kurikulum 13. *Jurnal Penelitian*, 11(2), 237-265.
- Yaumi, M., & Getteng, A. (2018). Sejarah Dan Program Pendidikan Ma'had Al-Birr Pada Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 7(2), 219-232.
- Zamroni, M. A. (2020). *Kepemimpinan Partisipatif (Shared Leadership) Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI NU Imaduddin Hadiwarno Tahun 2019* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).