Vol. 8, No. 2, 2022, pp. 130-136
DOI: https://doi.org/10.29210/1202222519

Contents lists available at Journal IICET

Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi

Konsep fungsi dan prinsip manajemen pendidikan

Alzet Rama[1*)], Muhammad Giatman[2], Hasan Maksum[3], Andri Dermawan[4]
[1] Pendidikan Teknologi Kejuruan, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang, Indonesia
[2] Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang, Indonesia
[3] Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang, Indonesia
[4] Lembaga Penelitian dan Pengabdain Masyarkat, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Oct 25th, 2022
Revised Nov 24th, 2022
Accepted Dec 29th, 2022

Keyword:

Manajemen pendidikan
Fungsi manajemen
Prinsip manajemen

ABSTRACT

Manajemen pendidikan merupakan suatu struktur organisasi yang teratur dan berada dalam dunia pendidikan. Manajemen kependidikan adalah kegiatan yang menyangkut penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pengurusan, tunjangan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah dalam rangka menunaikan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis fungsi dan prinsip manajemen pendidikan. Metode penelitian ini mensitasi artikel untuk mengambil kesimpulan dalam penelitian. manajemen pendidikan memiliki fungsi dan tugas yaitu perencanaan, perekrutan, penempatan kerja,kompensasi, pembinaan dan pengembangan, dan mengevaluasi.Prinsip prinsip manajemen adalah pernyataan atau kebenaran mendasar yang menjadi pedoman untuk menyelesaikan tugas membimbing upaya untuk mencapai keseimbangan terbaik dalam proses pencapaian tujuan sebaik-baiknya.prinsip prinsip manajemen yang dibagi menjadi 14 bagian, yaitu *division of work,authority and responsibility,discipline, unity of command, unity of direction, sub ordination of individual interest to general interest, remuneration of personnel, centralization, scalar chain, order, equity, stability of tonure of personnel, initiative. ecsprit de corps.* Maka kepemimpinan pendidikan dapat dipahami sebagai upaya memimpin orang orang yang telah ditentukan. Melalui perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, pengembangan, dan proses pemutusan hubungan kerja. Manajemen pendidikan yaitu perencanaan, perekrutan, penempatan kerja,kompensasi, pembinaan dan pengembangan, dan mengevaluasi.

© 2022 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:

Rama, A.,
Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang, Indonesia
Email: alzetrama@unp.ac.id

Pendahuluan

Pendidikan adalah investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia. Pendidikan memiliki nilai strategis dalam hal kelangsungan peradaban manusia di dunia. Karena pendidikan merupakan pondasi seseorang sejak lahir hingga akhir hayatnya. Itulah sebabnya hampir semua negara menjadikan variabel pendidikan sama pentingnya dan diperlukan bagi pembangunan negara dan bangsa. Demikian pula, Indonesia menganggap pendidikan penting dan penting. Hal ini terlihat dari isi pembukaan ke-4 UUD 1945, tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang

memungkinkan siswa secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan mental keagamaan, pengendalian diri, karakter, kecerdasan, akhlak mulia, kompetensi, masyarakat, bangsa, dan negara. Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019) Pendidikan merupakan hal terpenting dalam kehidupan manusia, artinya setiap orang Indonesia berhak memilikinya dan perlu selalu berkembang di dalamnya, pendidikan tidak pernah berakhir, pendidikan pada umumnya memiliki Makna adalah proses hidup dalam perkembangan setiap orang. individu sehingga ia dapat hidup dan melanjutkan hidupnya menjadi orang yang berpendidikan sangat penting. Sedangkan menurut Abd Rahman, B. P., et al. Pendidikan adalah usaha sadar untuk memperoleh sesuatu warisan budaya dari generasi ke generasi. Pendidikan menjadikan generasi ini sebagai model berdasarkan ajaran generasi sebelumnya.

Pendidikan merupakan usaha sadar untuk memiliki kemampuan dengan proses belajar agar tercapainya seseorang yang beragama,berkarakter, cerdas, berakhlak, berkompetensi bagi masyarakat dan bangsa. Pendidikan adalah sebuah pembelajaran dalam kehidupan manusia yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan pendidikan. Pendidikan memiliki proses belajar yang membentuk seseorang yang memiliki makna dalam kehidupannya.

Dalam pendidikan terdapat manajemen pendidikan dimana untuk pendidika sekolah dipimpin oleh kepala sekolah, sedangkan untuk perguruan tinggi dipimpin oleh rector. Kepala sekolah diangkat dari guru sedangkan diangkat dari dosen. Kepala sekolah merupakan seorang kepala lembaga pendidikan di sekolah. Jika konsep kepemimpinan diterapkan dalam lembaga pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan dapat dipahami sebagai upaya memimpin orang-orang dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. kepala sekolah adalah guru yang ditunjuk Menempati posisi tertinggi atau kepala pada struktur sekolah di sekolah.

Manajemen pendidikan merupakan suatu struktur organisasi yang teratur dan berada dalam dunia pendidikan. Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021) Pendidik dan manajemen pendidikan merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pendidik, tenaga kependidikan, dan lembaga pendidikan sampai akhir. Melalui perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, kompensasi, pengembangan, dan proses pemutusan hubungan kerja. Menurut Dodi, L. (2018) Manajemen pendidikan adalah proses mengelola sebuah lembaga pendidikan melalui manajemen sumber daya Sumber belajar dan topik terkait untuk membantu mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Baslini, B. (2022) Manajemen kependidikan adalah kegiatan yang menyangkut penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pengurusan, tunjangan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah dalam rangka menunaikan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan manajemen pendidikan sebuah struktur organisasi yang teratur dan dilaksanakan oleh pendidik dan ketenaga kependidikan serta lembaga kependidikan dalam mengelola sumber daya belajar untuk mencapai tujuan dari pendidikan secara efisien dan efektif sesuai dengan standard, prosedur, norma dan fungsi dari lembaga pendidikan. Oleh karena itu dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis fungsi dan prinsip manajemen pendidikan.

Method

Metode penelitian ini menggunakan metode studi pustaka yang mengambil pendapat dan penjelasan dari para penelitian sebelumnya (Rocco, T. S., & Plakhotnik, M. S., 2009); Darmalaksana, W., 2020). Metode penelitian ini mensitasi artikel untuk mengambil kesimpulan dalam penelitian. Penelitian ini mengambil artikel dari nasional dan internasional.penelitian yang membahas tentang fungsi dan prinsip manajamen dalam penididikan.

Hasil dan Pembahasan

Fungsi Manajemen pendidikan

Manajemen pendidikan memiliki beberapa fungsi dalam pendidikan. Menurut Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021) menjelaskan manajemen pendidikan memiliki fungsi dan tugas yaitu perencanaan, perekrutan, penempatan kerja,kompensasi, pembinaan dan pengembangan, dan mengevaluasi.

1. Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan
   Mercader, C., & Gairín, J. (2020) Rencana Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan pengembangan, strategi, dan persiapan SDM pendidik dan tenaga kependidikan secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Aktivitas Inventory merupakan salah satu cara untuk mengetahui talenta yang ada dalam suatu organisasi. Analisis kebutuhan

diperlukan selama perencanaan. Analisis kebutuhan dilakukan untuk menganalisis kesenjangan kinerja. langkah selanjutnya adalah Menganalisis tugas dan beban kerja, yaitu membimbing pendidik dan staf pengajar tentang tugas dan tanggung jawab mereka untuk bekerja di sekolah berdasarkan kualifikasi mengajar mereka Hal ini sesuai dengan analisis posisi sebagai proses membagi pekerja ke dalam tugas-tugas yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Analisis utilisasi digunakan untuk mengidentifikasi tugas, dan tugas profesional khusus.

2. Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan
Hamza, P. A., dkk. (2021) Rekrutmen dapat dilakukan untuk mengisi kesenjangan yang diketahui dalam proses perencanaan. Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan upaya untuk melaksanakan proses perencanaan agar dapat berhasil dan menghasilkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas memuaskan sesuai harapan. Perekrutan adalah proses menemukan kandidat potensial untuk posisi yang diharapkan organisasi. Dalam hal ini, setelah analisis dilakukan, sekolah tersebut pada saat itu kekurangan tenaga, sehingga rekrutmen guru honorer baru didasarkan pada kualifikasi yang dipersyaratkan melayani sebagai Pendidik dan Relawan Pendidik di Sekolah.

   Proses rekrutmen memiliki beberapa tahapan yang harus dilalui oleh calon pelamar yaitu, surat lamaran, pengajuan, dan wawancara dengan kepala sekolah. Proses perekrutan dapat melalui setidaknya delapan langkah. (1) penerimaan surat lamaran, (2) administrasi ujian, (3) seleksi wawancara, (4) latar belakang pelamar dan pengurangan surat referensi, (5) penilaian kesehatan, (6)) laporan langsung (7) pengakuan pekerjaan; dan (8) keputusan aplikasi.

3. Penempatan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan
MacPhail, A.,dkk (2019)Latar belakang dan kesesuaian penempatan pendidik harus memenuhi persyaratan profesionalisme. Profesi Pengajaran dan Kejuruan adalah bidang pekerjaan khusus yang dipraktikkan dengan pelatihan sebelumnya yang sesuai dengan prinsip dan tanggung jawab kualifikasi ilmiah. Fungsi pengadaan, aktivitas mediasi dimulai dan Setelah diterima, calon pegawai tersebut siap untuk diterima dan ditempatkan pada suatu posisi atau unit kerja berdasarkan kualifikasi. Proses penilaian latar belakang pendidikan dan keterampilan baik pendidik maupun tenaga kependidikan harus sesuai dengan posisi atau fungsinya.

   Selama proses pencarian kerja, beberapa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pekerjaan dan posisi yang berbeda. Seorang guru bahasa Inggris bertindak sebagai guru, seorang guru komputer bertindak sebagai operator untuk mengelola data dasar pendidikan. Penempatan adalah proses penugasan kembali seorang karyawan ke pekerjaan atau posisi baru, atau ke posisi lain. Penempatan magang yang baik berdampak pada pendapatan karena kinerja guru meningkat. Kegiatan penempatan sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

4. Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan
Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020) Kompensasi penting bagi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal kesejahteraan dan kepuasan kerja. Remunerasi penting bagi pekerja sebagai individu karena jumlah remunerasi mencerminkan jumlah remunerasi untuk pekerjaan, juga dikenal sebagai bentuk remunerasi.

   Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi terkait dengan pekerjaan, bukan hanya gajimKomunikasi keluarga yang nyaman mencegah guru mengajar di sekolah. Kompensasi adalah Penghargaan nonmoneter seperti jam kerja yang fleksibel dan tempat kerja yang nyaman. hubungan dengan guru Pemimpin sekolah, staf dan kondisi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pendidik dan kepuasan kerja pendidik. Penghargaan merupakan cara bagi manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi dan meningkatkan kepuasan karyawan melalui penghargaan.

5. Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

   Ismail, S. A. A., & Jarrah, A. M. (2019) Pengembangan kompetensi baik pedagogik maupun profesional yang umumnya berlangsung selama ini adalah guru aktif Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk lebih mengembangkan kompetensi. Pimpinan sekolah memiliki Kelompok Kerja Besar (KKKS) dan mengikuti pelatihan seperti program pengembangan profesional berkelanjutan (PPB). Sekolah terkadang mengundang narasumber dari luar untuk melakukan kegiatan sendiri dalam rangka meningkatkan kemampuan guru sekolah. Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan bersama-sama atau dipertukarkan.

   Pelatihan membantu Anda menambah dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Anda untuk meningkatkan produktivitas Anda. Pengembangan akan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga

pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan organisasi ke depan. Pelatihan dan pengembangan memiliki keuntungan karir untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Jadi kami memiliki banyak pekerjaan yang menunggu untuk diselesaikan oleh pendidik dan staf pengajar terlatih. Pelatihan adalah proses dimana karyawan memperoleh keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah proses menanamkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu pada seorang karyawan untuk meningkatkan kualifikasi mereka dan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka lebih baik sesuai dengan standar.

6. Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan
   Kartini, D., dkk (2020)S tandar dan tugas kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. Kompetensi tersebut adalah: (1) Merencanakan program Supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melakukan supervisi akademik fakultas dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; (3) Tindak lanjut hasil bimbingan akademik guru untuk meningkatkan profesionalismenya. Supervisi dilakukan untuk meningkatkan pembelajaran siswa melalui supervisi dan pengembangan profesional. Supervisi akademik dilakukan untuk mencari guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga kegiatan penilaian.

Dengan melakukan monitoring, monitoring, dan monitoring pembelajaran di kelas, kepala sekolah dapat mengetahui kompetensi dan kinerja guru dalam setiap kegiatan pembelajaran guru. Hasil pemantauan, atau selanjutnya disebut hasil pengawasan, digunakan untuk menyusun program tindak lanjut pengawasan selanjutnya. Program tindak lanjut ditawarkan kepada semua guru yang berkinerja baik dan membutuhkan bimbingan dan pengawasan. Berkurangnya keterlibatan dan kinerja staf dan pergantian staf, peningkatan kompetensi dan keterlibatan pendidik dan staf instruksional berdampak pada kinerja guru dan dengan demikian potensi untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Prinsip Manajemen pendidikan

Prinsip itu seperti pondasi sebuah bangunan, jika pondasi sebuah bangunan kokoh maka bangunan tersebut akan kuat dan kokoh. Prinsip-prinsip manajemen adalah pernyataan atau kebenaran mendasar yang menjadi pedoman untuk menyelesaikan tugas membimbing upaya untuk mencapai keseimbangan terbaik dalam proses pencapaian tujuan sebaik-baiknya. Menurut Aziz, M. F. A. (2020) prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut:

1. Prioritaskan tujuan di atas kepentingan pribadi dan rekan kerja.
2. Mengkoordinasikan kompetensi dan tanggung jawab.
3. Pendelegasian tanggung jawab kepada personel sekolah harus sesuai dengan sifat dan kompetensinya.
4. Familiar dengan faktor psikologis manusia.
5. Relativitas nilai

Menurut Henry Fayol dalam Wahib, N. (2018) mengemukakan prinsip-prinsip manajemen yang dibagi menjadi 14 bagian, yaitu :

1. *Division of work*
   Brakman, S., dkk (2021) Ini adalah ciri alami semua masyarakat, dan seiring berkembangnya masyarakat, masyarakat baru menggantikan masyarakat lama. Tujuan dari pembagian kerja adalah untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik dengan usaha yang sama.

2. *Authority and Responsibility*
   Gibson, S. (2019) Wewenang adalah hak untuk memberi perintah dan menuntut kepatuhan Tanggung jawab atau akuntabilitas adalah tugas dan fungsi yang harus dilakukan oleh seorang pejabat yang pelaksanaannya harus diberikan wewenang (otoritas) kepadanya, tidak akan berhasil.

3. *Discipline*
   Sitopu, Y. B., dkk (2021) Inti dari ketaatan adalah disiplin. Artinya, melaksanakan apa yang telah disepakati antara pemimpin dan pekerja, baik secara tertulis, lisan, maupun dalam bentuk aturan dan adat istiadat.

4. *Unity of command*
   Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019) Untuk setiap tindakan, karyawan hanya perlu diinstruksikan oleh atasannya. Seseorang tidak akan dieksekusi jika pelanggaran berarti pengurangan otoritas, ancaman disiplin, gangguan ketertiban, ujian stabilitas dan instruksi ganda.

5. *Unity of direction*
   Abdullaeva, B. P. (2022) Prinsip ini dapat digambarkan sebagai "satu kepala dan satu rencana untuk serangkaian kegiatan dengan tujuan yang sama". Ini merupakan prasyarat penting untuk persatuan, koordinasi tindakan, kekuatan dan konsentrasi upaya.
6. *Sub ordination of individual interest to general interest*
   Wu, J., Liden, R. C., Liao, C., & Wayne, S. J. (2021) Dalam suatu perusahaan, kepentingan pekerja tidak boleh didahulukan dari kepentingan perusahaan, kepentingan keluarga harus didahulukan dari kepentingan anggota, dan kepentingan negara harus didahulukan dari kepentingan pekerja. .harus. penduduk. dan kepentingan kelompok masyarakat.
7. *Remuneration of Personnel*
   Bogatyreva, I., & Ilyukhina, L. (2022) Gaji pegawai merupakan kompensasi atas jasa yang diberikan dan harus adil. Tingkat gaji dipengaruhi oleh biaya hidup, permintaan dan penawaran tenaga kerja. Selain itu, pemimpin harus peduli dengan kesejahteraan karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.
8. *Centralization*
   Stolte, J. F., & Emerson, R. M. (2021) Masalah sentralisasi atau sentralisasi adalah masalah pembagian kekuasaan. Sentralisasi dapat diterapkan dalam organisasi kecil, tetapi harus terpusat pada organisasi besar.
9. *Scalar chain*
   McCurdy, H. E. (2020) Rantai skalar adalah rantai dari otoritas terakhir ke level terendah, mulai dari atas.
10. *Order*
    Baharun, H., & Maryam, S. (2018) Untuk ketertiban manusia ada formula yang harus dipegang yaitu, suatu tempat untuk setiap orang dan setiap orang pada tempatnya masing-masing.
11. *Equity*
    Sharma, A., Agrawal, R., & Khandelwal, U. (2019) Untuk merangsang pegawai melaksanakan tugasnya dengan kesungguhan dan kesetiaan, mereka harus diperlakukan dengan ramah dan keadilan. Kombinasi dan keramahtamahan dan keadilan menghasilkan equity.
12. Stability Of Tonure Of Personnel
    Dirani, K. M., dkk (2020) Seorang pegawai membutuhkan waktu agar biasa pada suatu pekerjaan baru dan agar berhasil dalam mengerjakannya dengan baik.
13. *Initiative*
    Okolie, U. C., (2020)Memikirkan sebuah rencana dan meyakinkan keberhasilannya merupakan pengalaman yang memuaskan bagi seseorang. Kesanggupan bagi berfikir ini dan kemampuan melaksanakan adalah apa yang disebut inisiatif.
14. *Ecsprit de Corps*
    Plancher, K. D., dkk (2020) "Persatuan adalah kekuatan".Para pemimpin perusahaan harus berbuat banyak untuk merealisir pembahasan itu.

Dari prinsip yang dikemukan dari beberapa penulis menjelaskan bahwa prinsip manajemen pendidikan adalah adanya prioritas atau pentingnya suatu tujuan diatas kepentingan pribadi atau lembaga, bertanggungjawab untuk kegiatan, memiliki sikap adil,disiplin, memiliki wewenang,dapat merangsang pgawai dalam pekerjaan,memikirkan keberhasilan pekerjaan,professional. Dengan prinsip ini menjadikan manajemen pendidikan yang baik.

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah melalui perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, pengembangan, dan proses pemutusan hubungan kerja. Manajemen pendidikan yaitu perencanaan, perekrutan, penempatan kerja,kompensasi, pembinaan dan pengembangan, dan mengevaluasi. Menganalisis tugas-tugas yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Kompensasi penting bagi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal kesejahteraan dan kepuasan kerja. Kegiatan penempatan sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan bersama-sama atau dipertukarkan. Pengembangan akan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan organisasi ke depan. Prinsip-prinsip manajemen adalah pernyataan atau kebenaran mendasar

yang menjadi pedoman untuk menyelesaikan tugas membimbing upaya. Tujuan dari pembagian kerja adalay untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak. Pemimpin harus peduli dengan kesejahteraan karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Rantai skalar adalah rantai dari otoritas terakhir ke level terendah, mulai dari atas.

Referensi

Abd Rahman, B. P., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani, Y. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, *2*(1), 1-8.

Abdullaeva, B. P. (2022). Use of Team Sports in Physical Education Activities in Preschool Educational Organizations in Our Country and Abroad. *Periodica Journal of Modern Philosophy, Social Sciences and Humanities*, *12*, 116-120.

Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). Pentingnya pendidikan bagi manusia. Jurnal *Buana Pengabdian*, *1*(1), 66-72

Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1-12.

Aziz, M. F. A. (2020). Manajemen Pendidikan Di Negara Cina. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, *17*(02), 51-60.

Baharun, H., & Maryam, S. (2018). Building Character Education Using Three" Matra" of Hasan Al-Banna's Perspective in" Pesantren". Online Submission, 4(2), 51-62.

Baslini, B. (2022). Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Manajemen Pendidikan. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, *2*(2), 109-115

Bogatyreva, I., & Ilyukhina, L. (2022). Influence of material interest of transportation personnel on the growth of labor productivity. *Transportation Research Procedia*, *63*, 13-20.

Brakman, S., Garretsen, H., & van Witteloostuijn, A. (2021). Robots do not get the coronavirus: The COVID-19 pandemic and the international division of labor. *Journal of International Business Studies*, *52*(6), 1215-1224.

Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.

Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019). With a little help from my boss: The impact of workplace mental health training on leader behaviors and employee resource utilization. *Journal of occupational health psychology*, *24*(1), 4.

Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, *23*(4), 380-394.

Dodi, L. (2018). Nilai Spiritualitas Sayyed Hossein Nasr dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, *4*(1), 71-90

Gibson, S. (2019). Obedience without orders: Expanding social psychology's conception of 'obedience'. *British Journal of Social Psychology*, *58*(1), 241-259.

Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., ... & Anwr, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, *5*(3).

Ismail, S. A. A., & Jarrah, A. M. (2019). Exploring Pre-Service Teachers' Perceptions of Their Pedagogical Preferences, Teaching Competence and Motivation. *International Journal of Instruction*, *12*(1), 493-510.

Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence toward teachers' performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, *20*(1), 156-164.

MacPhail, A., Ulvik, M., Guberman, A., Czerniawski, G., Oolbekkink-Marchand, H., & Bain, Y. (2019). The professional development of higher education-based teacher educators: needs and realities. *Professional development in education*, *45*(5), 848-861.

McCurdy, H. E. (2020). Coordination. In *Organization theory and management* (pp. 111-136). Routledge.

Mercader, C., & Gairín, J. (2020). University teachers' perception of barriers to the use of digital technologies: the importance of the academic discipline. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, *17*(1), 1-14.

Okolie, U. C., Nwajiuba, C. A., Binuomote, M. O., Ehiobuche, C., Igu, N. C. N., & Ajoke, O. S. (2020). Career training with mentoring programs in higher education: facilitating career development and employability of graduates. *Education+ Training*.

Plancher, K. D., Shanmugam, J. P., & Petterson, S. C. (2020). The changing face of orthopaedic education: searching for the new reality after COVID-19. Arthroscopy, sports medicine, and *rehabilitation*, *2*(4), e295-e298.

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, *5*(2), 39-48.

Rocco, T. S., & Plakhotnik, M. S. (2009). Literature reviews, conceptual frameworks, and theoretical frameworks: Terms, functions, and distinctions. *Human Resource Development Review*, *8*(1), 120-130.

Sharma, A., Agrawal, R., & Khandelwal, U. (2019). Developing ethical leadership for business organizations: A conceptual model of its antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *1*(2), 72-83.

Soulisa, D. I. (2022). Proses Manajemen Pendidikan di SMP Negeri 9 Kota Sorong. *SOSCIED*, *5*(1), 18-24.

Stolte, J. F., & Emerson, R. M. (2021). Structural inequality: Position and power in network structures. In *Behavioral theory in sociology* (pp. 117-138). Routledge.

Wahib, N. (2018). Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam. *Risda: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, *2*(1), 26-38.

Wu, J., Liden, R. C., Liao, C., & Wayne, S. J. (2021). Does manager servant leadership lead to follower serving behaviors? It depends on follower self-interest. Journal of Applied Psychology, *106*(1), 152.