

Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTS Al-Ishlah Subang

Idham¹, Duningsih²

Universitas Darunnajah Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: Idham e-mail: idham@darunnajah.ac.id

Published: Januari, 2024

ABSTRAK

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga didikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Schubungan dengan itu, beberapa fungsi tenaga pendidik dan kependidikan yang harus dilaksanakan diantaranya perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan, serta pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan dari diadakan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan ini adalah untuk mengembangkan sistem pendidikan yang telah ada untuk lebih baik lagi. Dengan demikian diharapkan proses pendidikan di Madrasah dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, sehingga dapat menghasilkan lulusan (Output) yang profesional. MTS Al-Ishlah Jatireja Subang merupakan lembaga pendidikan yang menerapkan sistem pendidikan dan pengajaran terpadu, bertujuan untuk mencetak generasi muda yang agamis, berpengetahuan luas serta berjiwa pemimpin. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam mewujudkan madrasah unggulan dilakukan melalui pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pada nilai peningkatan profesioanlisme guru yaitu melalui perencanaan yang matang seperti seleksi ketat dalam menerima guru, pengembangan dilakukan dengan mengirim guru ke berbagai kegiatan pertemuan keilmuan, faktor penghambat serta pendukung jalannya pelaksanaannya guna dilakukan evaluasi dari kekurangan serta terus memajukan keunggulan yang dimiliki.

Kata kunci: Manajemen, Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Madrasah Unggulan

ABSTRACT

The management of educators and education staff in educational institutions to utilize educational personnel effectively and efficiently to achieve optimal results. In this regard, several functions of educators and education staff that must be carried out include planning for educators and education staff, implementing educators and education staff, as well as developing educators and education staff. The purpose of this development of educators and education staff is to develop the existing education system for the better. Thus, it is hoped that the educational process in Madrasah can run in accordance with the objectives of national education, so as to produce professional graduates (Outputs). MTS Al-Ishlah Jatireja Subang is an educational institution that implements an integrated education and teaching system, aiming to produce a young generation who are religious, knowledgeable and have a leader spirit. This research uses a descriptive method with a qualitative approach, using data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. The results of this study show that the management of educators and education staff in realizing superior madrasahs is carried out through the implementation of management of educators and education staff on the value of increasing teacher professionalism, namely through careful planning such as strict selection in accepting teachers, development is carried out by sending teachers to various scientific meeting activities, inhibiting factors and supporting the course of implementation to be evaluated from shortcomings and continue to advance the advantages possessed.

Keywords: Management, Educators and Education Staff, Superior Madrasah.

¹Universitas Darunnajah Jakarta

²Universitas Darunnajah Jakarta

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang dihadapi dunia pendidikan Islam dalam menempatkan diri dan memainkan perannya dalam kehidupan dunia modern, adalah bagaimana menyadarkan mereka akan ketertinggalannya dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi modern bagi kemajuan dan kesejahteraan manusia, baik dalam hal material maupun spiritual.³

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sehubungan dengan itu, beberapa fungsi tenaga pendidik dan kependidikan yang harus dilaksanakan diantaranya perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan, serta pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan dari diadakan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan ini adalah untuk mengembangkan sistem pendidikan yang telah ada untuk lebih baik lagi. Dengan demikian diharapkan proses pendidikan di Madrasah dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, sehingga dapat menghasilkan lulusan (Output) yang professional.⁴

Madrasah Tsaawiyah Al-Ishlah desa jatireja kabupaten Subang merupakan salah satu lembaga pendidikan pesantren dari + 30.000 lembaga pendidikan pesantren di Indonesia. Pesantren yang menerapkan sistem pendidikan dan pengajaran terpadu, bertujuan untuk mencetak generasi muda yang agamis, berpengetahuan luas serta berjiwa pemimpin.

Untuk mendukung tujuan pendidikan di atas, maka diadakan suatu proses pengembangan diri bagi para guru dan staf dimana para guru dan staf dibiasakan untuk taat peraturan, menjalankan tugas yang telah ditetapkan, disiplin, jujur dan taat beribadah serta terus memperluas ilmu dengan diwajibkan bagi para guru untuk memiliki gelar sarjana minimal S1.

Para guru dan staf Madrasah Tsanawiyah Al-Ishlah Subang banyak yang sudah menaati kebiasaan dan keharusan yang wajib dipegang. Namun belum mendominasi, hal tersebut menunjukan kurang baik sehingga perlu di tingkatkan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengkaji materi yang disesuaikan dengan kenyataan di lapangan selama penelitian berlangsung.⁵ Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memberi gambaran serta menggali penemuan yang ada sesuai dengan strategi pemasaran yang terdapat di lokasi penelitian, yaitu MTS Al-Ishlah Subang. Teknik pengumpulan data menjadi penting dalam penelitian, karena teknik ini

³ Ahmad Zayadi, *Desain Pengembangan Madrasah* (Jakarta DEPAG RI, 2005), hlm. 2

⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi*

⁵ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm.13.

terdapat pada strategi atau metode yang dikerahkan dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi. Untuk memperoleh informasi yang diharapkan, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data saat melakukan penelitian, di antaranya:

1. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dimana peneliti atau kolaboratornya mencatat data yang diamati selama penelitian atau pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk melihat tindakan dari dekat. Observasi pada penelitian ini akan dilakukan dengan cara berinteraksi, berhubungan langsung dengan pengurus Lembaga untuk menyelidiki, menemukan data yang sesuai dengan masalah penelitian.

2. Wawancara (*Intervien*)

Wawancara merupakan salah satu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, dimana gerak tubuh dan ekspresi responden merupakan model media yang melengkapi kata-kata yang diucapkan. Berkenaan dengan hal tersebut, wawancara langsung ditujukan kepada madrasah, Kepala TU, dan guru di MTS Al-Ishlah Subang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa masa lalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar atau beberapa karya. Dalam hal ini peneliti mendapatkan dokumen-dokumen (profil madrasah, buku sejarah madrasah, dan perekam suara) yang ada di MTS Al-Ishlah Subang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. PENGERTIAN MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru dosen konselor Pamong belajar widiawiswara tutor instruktur fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶

Dalam organisasi pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses

⁶ Kanwil DepDiknas provinsi Jawa Barat. buku perundang-undangan tahun 2000. Bandung: Kanwil Depdiknas Provinsi Jawa Barat

perencanaan SDM perekrutan seleksi penempatan pemberian kompensasi penghargaan pendidikan dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pengembangan pendidikan yang bermutu membentuk SDM yang handal produktif kreatif dan berprestasi berdasarkan Permendiknas Nomor 8 Tahun 2005 tugas Ditjen Direktur Jenderal pmtk pmptk peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidikan dan kependidikan pendidikan anak usia Dini pendidikan dasar pendidikan menengah dan pendidikan non formal.⁷

2. PELAKSANAAN MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan mencakup jumlah dan jenis keterampilan, keahlian orang, ditempatkan pada pekerjaan yang tepat, pada waktu tertentu, yang dalam jangka panjang memberikan keuntungan bagi individu organisasi. Yang direncanakan oleh para manager dalam hubungan dengan tenaga pendidik dan kependidikan ini adalah:

- a. Berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan beberapa orang setiap jenis keterampilan.
- b. Beberapa macam keterampilan yang dibutuhkan dan beberapa orang setiap jenis keterampilan.
- c. Upaya menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat untuk jangka waktu tertentu, dengan harapan dapat memajukan dan memberi keuntungan optimal baik kepada organisasi maupun kepada setiap anggota⁸

Penghargaan juga perlu diberikan kepada guru dalam rangka peningkatan kinerja yang bersifat positif dan produktif. Dalam penghargaan kepada guru, bagi personalia yang memperoleh penghargaan perlu diperhatikan hal sebagai berikut:

- a. kesempatan untuk melaksanakan fungsi kepemimpinan.
- b. kesempatan untuk bertanggung jawab secara lebih besar.
- c. kesempatan untuk ikut dalam perencanaan kurikulum.

Motivasi yang mendasar bagi pegawai atau guru yaitu mencari nafkah sehingga penghargaan atau insentif ini menjadi sesuatu yang penting bagi kelangsungan kehidupan pegawai atau guru tersebut⁹

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan secara keseluruhan berupaya meningkatkan produksi pendidikan serta menyesuaikan dan memberikan sesuatu yang baru kepada konsumen.

⁷ Sukirman Hartati 2000 manajemen tenaga pendidik Yogyakarta: FIP UNY

⁸ Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Pendidikan*. Edisi revisi. (Jakarta rineka cipta). hlm. 24

⁹ Pidarta, Made. 2005. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori Dengan Pendekatan Sistem*. (Jakarta: PT. Rhineka Cipta). hlm. 37

Didalamnya terkandung kebutuhan-kebutuhan akan tenaga kependidikan. Misalnya untuk menentukan tenaga pendidik, harus didasarkan pada tujuan lembaga yang sudah terencana sejak awal, jadi haruslah benar-benar yang profesional dan benar-benar memiliki kompetensi dan skill yang tinggi. Jadi disini peran manajer pendidikan untuk membuat ramalan bagi kebutuhan lembaga kedepan sangat dibutuhkan

2. Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan

Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan khususnya guru yang menjadi ujung tombak pendidikan merupakan pilar utama dalam pelaksanaan implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam kaitan implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tersebut, Pidarta menyatakan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan membutuhkan perhatian ke dalam yaitu terhadap diri sendiri, terutama pengetahuan yang sudah lama atau usang dan pelaksanaan tugas yang ketinggalan jaman.¹⁰

Sedangkan Soetjipto dan Kosasi mengemukakan bahwa pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi pengembangan guru yang dapat dilakukan baik secara perseorangan maupun kelompok, kegiatan tersebut dapat berupa: tugas belajar, kursus, seminar, diklat, dan penataran.¹¹

Pidarta mengemukakan ada beberapa tempat yang digunakan untuk pengembangan profesi guru yaitu:

- a. Dengan belajar sendiri di rumah
- b. Belajar di perpustakaan khusus untuk guru atau perpustakaan umum.
- c. Persatuan guru bidang studi
- d. Pertemuan-pertemuan ilmiah
- e. Belajar secara formal pada jenjang S1, S2 atau S3
- f. Pertemuan organisasi profesi
- g. Kompetisi-kompetisi ilmiah.¹²

Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Sebagai salah satu pelanggan pendidikan. Ada banyak Faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi peningkatan mutu sekolah. faktor-faktor pendukung berpengaruh terhadap pelaksanaan kebijakan mutu di sekolah terutama dalam proses belajar mengajar untuk menciptakan *output*. Kualitas guru berpengaruh dalam mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru sebagai ujung tombak dalam proses belajar mengajar dan proses pendidikan. Profesionalisme guru dan kompetensi guru penting untuk diperhatikan. Guru tidak hanya sekedar menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa, guru memainkan berbagai peran yang bertujuan mengembangkan potensi siswa secara optimal.

¹⁰ Pidarta, Made. 2013. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. (Jakarta: PT. Rhineka Cipta). hlm 115

¹¹ Soetjipto dan Kosasi, R. 2004. *Profesi Keguruan*. (Jakarta: PT. Rhineka Cipta). hlm. 47.

¹² Pidarta, Made. 2005. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori Dengan Pendekatan Sistem*. (Jakarta: PT. Rhineka Cipta). hlm. 37

Tenaga kependidikan dengan kesetaraan dan memiliki kepribadian sesuai dengan visi dan misi sekolah merupakan faktor pendukung kebijakan mutu di sekolah. Upaya peningkatan mutu sekolah, kualitas tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya dinilai dari latar belakang pendidikan dan kualifikasi yang dimiliki. Penilaian tenaga pendidik dan kependidikan ditujukan untuk mengetahui hasil kinerja tenaga pendidik dan kependidikan terhadap upaya sekolah meningkatkan mutu sekolah. Fasilitas atau sarana-prasarana digunakan untuk mempermudah guru dalam proses belajar mengajar. Untuk mendukung seluruh proses kegiatan sekolah yang kondusif, kondisi lingkungan perlu diperhatikan.

Dimensi lingkungan dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik dikaji dari sisi bangunan di sekitar sekolah dan lingkungan sekolah dilihat dari kondisi disekitar sekolah. Baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial memberikan kontribusi yang positif bahkan berkorelasi positif karena jika sekolah berada di lingkungan yang kumuh artinya dari sisi bangunan tidak tertata dengan baik dan kondisi lingkungan sosial yang ramai, bising, tidak teratur akan mengganggu kenyamanan dalam kegiatan pendidikan di sekolah, sehingga akan mengurangi semangat belajar baik guru maupun siswa. Peranan lingkungan proses belajar mengajar juga ditujukan dapat memotivasi dan mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar dan upaya peningkatan mutu Madrasah

HASIL PENELITIAN

1. Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik & Kependidikan

a. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ishlah ini dilakukan oleh Kepala Madrasah beserta staf seniornya, hal ini dimaksudkan untuk memperoleh suatu rencana yang matang mengenai program-program Madrasah kedepan. Selain itu perencanaan juga sudah ditetapkan oleh DEPAG sebagai lembaga yang menaungi Madrasah Tsanawiyah Al-Ishlah Subang, yakni antara lain mengenai struktur organisasi lembaga serta kegiatan-kegiatan berdasarkan kalender pendidikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Kepala Madrasah saat proses wawancara berlangsung.

“Perencanaan di lembaga dilakukan secara matang oleh para pengurus pengurus senior yang memiliki banyak pengalaman, hal ini dimaksudkan agar apa yang direncanakan kedepan dapat terealisasi dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan mengenai struktur organisasi lembaga, ada dua struktur organisasi, mengikuti petunjuk yang sudah diinstruksikan oleh DEPAG maupun DIKNAS”¹³

b. Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan

Selain pengembangan individu secara otodidak, tentu juga ada pengembangan individu yang dilakukan oleh lembaga. Misalnya saja untuk bidang administrasi, selalu ada pantauan rutin dari Pengawas

¹³ Wawancara dengan Kepala Madrasah 22 juli 2022, di ruang Kepala Madrasah.

Madrasah terhadap rekan kerjanya. Selain itu juga ada pembinaan yang dilakukan minimal satu bulan sekali untuk membekali para administrator dengan pengetahuan baru mengenai etika administrasi yang baik.

Sedangkan untuk guru, banyak sekali pembinaan dan pengembangan yang dilakukan, baik itu yang sifatnya dari lembaga sendiri, maupun dengan cara pengiriman delegasi untuk mengikuti acara workshop, seminar, penataran dan lain sebagainya. Yang kemudian bagi guru yang ditugaskan untuk mengikuti acara-acara tersebut dalam rapat dewan guru yang diadakan setiap satu bulan sekali harus mempresentasikan di depan para guru lainnya, mengenai apa yang sudah ia dapat dari hasil kegiatan yang diikuti, sebagai bentuk sosialisasi dari apa yang sudah ia peroleh.

Selain itu di Madrasah ini juga terdapat MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Jadi setiap guru bidang studi memiliki wadah untuk merembukkan segala keperluan mereka, dan juga sebagai wadah kreatifitas para guru, karena MGMP secara rutin selalu menerbitkan buku-buku mata pelajaran dan juga materi ringkas yang ditulis oleh para guru, yaitu gabungan guru mata pelajaran Kota Madya. Dan pengembangan MGMP dalam Madrasah sendiri juga mendapat perhatian serius dari Madrasah, karena memang dengan adanya MGMP ini menjadikan tongkat *estafet* matapelajaran dari kelas 7 hingga kelas 9 dapat berjalan dengan baik.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Faktor Pendukung

Madrasah Tsanawiyah Al-Ishlah Subang semua elemen mendapat dikatakan sebagai pendukung bagi pelaksanaan manajemen personalia, karena mulai dari personalnya hingga lingkungan kerja yang kondusif menjadikan kinerja personalia berjalan lancar dan efektif tanpa kendala yang berarti. Sedangkan pendukung pelaksanaan manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

- a) Input tenaga personal yang baik.
- b) Profesionalisme dari setiap personel.
- c) Skill dan kompetensi yang tinggi dari para personel Madrasah.
- d) Sarana dan prasarana yang menunjang.
- e) Kedisiplinan yang tinggi dari para personel.
- f) Sistem informasi yang relatif mudah untuk diakses juga memudahkan kerja personel.

b. Faktor Penghambat

Menurut Bapak Adi Wijaya selaku Wakil Kepala Sekolah tidak ada hambatan yang berarti yang dihadapi oleh lembaga sehubungan dengan pelaksanaan manajemen personalia ini, karena sejauh ini menurut Bapak Adi, semua anggota personalia baik yang pada bidang kependidikan maupun non kependidikan semua dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Dan yang dapat dikatakan sebagai hambatan adalah masih kurangnya tenaga guru 9 orang, Serta adanya tenaga-tenaga lama dengan pola pikir yang

masih konvensional, namun dengan dedikasi mereka serta loyalitas terhadap lembaga yang sangat tinggi justru menjadi penyemangat bagi tenaga personalia lainnya yang masih muda, jadi disamping mereka dikatakan sebagai faktor penghambat, disisi lain mereka juga menjadi aset yang berharga bagi lembaga.

Selain itu, yang menjadi kendala lainnya adalah kelengkapan sarana bagi para tenaga personalia, dimana jumlah komputer yang ada kurang memadai jika dibanding dengan kebutuhan akan sistem informasi ini, sehingga terkadang masih banyak tenaga personalia yang memanfaatkan ruang khusus laboratorium komputer untuk menyelesaikan tugasnya, karena dari pada antri dengan rekan lainnya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan personalia di MTS Al-Ishlah Subang sudah berjalan dengan baik. Baik dalam menentukan maupun merumuskan tugas setiap guru dan staf, menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan dan merumuskan masalah-masalah yang ada. Dengan adanya *job description* pelaksanaan program perencanaan personalia dapat berjalan dengan efektif.
2. Pelaksanaan personalia di MTS Al-Ishlah Subang sudah berjalan dengan baik, yakni dalam seluruh kegiatan dan tugas-tugas yang diberikan berhasil dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh para karyawan terutama oleh para guru- guru. Bekerja disiplin, jujur dan terus meningkatkan kemampuan dalam tugasnya masing-masing.
3. Pengembangan personalia di MTS Al-Ishlah Subang sudah berjalan dengan cukup baik, Kepala Madrasah terus berinovasi agar Madrasah terus maju dan dikenal oleh banyak khalayak masyarakat, terus berproses dalam mengembangkan karir tenaga pendidik dan kependidikan serta berusaha menyelesaikan kekurangan yang perlu dipenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, M., Sahide, K., Fisher, M., Nasri, N., Dharmiasih, W., Verheijen, B., & Maryudi, A. (2020). Land Use Policy Anticipating a new conservation bureaucracy ? Land and power in Indonesia ' s Essential Ecosystem Area policy. *Land Use Policy*, 97(December 2019), 104789. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.104789>
- Anwar, A. D., Widyantari, I. N., & Simatupang, D. O. S. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Usaha Komoditi Kemiri Lokal. *Musamus Journal of Agribusiness*, 2(1), 26–37.
- Apriandana Fito, Safe'i Rahmad, K. H. (2021). Kinerja Lembaga Pengelola Hutan Desa Muara Danau Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan. *Ulin Jurnal Hutan Tropis*, 5(1).
- Asa, S., Malik, A., Dg Massiri, S., Saleh Nur Edy, S., & Sains, M. (n.d.). *Strategi Pengendalian Kebakaran Hutan Taman Nasional Lore Lindu Lore Lindu National Park Forest Fire Control Strategy*. <https://doi.org/10.22487/ms26866579.2022.v10.i2.pp.105-114>
- Baharuddin, B., Makkarennu, M., & Rahmi, M. (2021). Pemanfaatan Dan Kontribusi Kemiri

(Aleurites Moluccana) Sebagai Komoditi HhbK Terhadap Pendapatan Petani Di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan: The Utilization and Contribution of Candlenut (Aleurites Moluccana) as a NTFPs commodity Toward Farmers' Income in Bontocani District, Bone Regency, South Sulawesi. *PERENNIAL*, 17(1), 26–34.

Bowo, C., Supriono, A., Hariyono, K., & Kosasih, S. (2011). Dinamika kelembagaan kelompok tani hutan rakyat lahan kering di Desa Tambak Ukir Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (J-SEP)*, 5(3), 31–38.

Surdirman Daeng Massiri, Hamzari, H., & Pribadi, N. H. (2024). Correlations between Local Institutional Capacity and Community Conservation Partnerships in Lore Lindu National Park. *Media Konservasi*, 29(1), 13–26. <https://doi.org/10.29244/medkon.29.1.13>

Fatmala, E., & Muflikh, Y. N. (2013). Analisis Hubungan Kinerja Partisipasi dan Manfaat Bagi Anggota Koperasi (Studi Kasus: Kud Puspa Mekar, Kabupaten Bandung Barat). *Forum Agribisnis: Agribusiness Forum*, 3(1), 17–32.

Ganda Elizabeth, R. (2019). Peningkatan partisipasi petani, pemberdayaan kelembagaan dan kearifan lokal mendukung ketahanan pangan berkelanjutan. *Agricore: Jurnal Agribisnis Dan Sosial Ekonomi Pertanian Unpad*, 4(2).

Hamka, H. A. H. (2024). PEMBINAAN LEMBAGA PENGELOLA KONSERVASI DESA TENTANG KEMITRAAN KONSERVASI. *Jurnal Pengabdian Kolaborasidan Inovasi IPTEKS*, 2(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.59407/jpki2.v2i6.1579>

Hernawan, D., Purnomo, A. M., & Purnamasari, I. (2021). Pelatihan Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Nelayan pada Masyarakat Nelayan Pelabuhanratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(3), 631–638.

Ichsan, A. C. (2017). *Kelembagaan Model Desa Konservasi di Taman Nasional Gunung Rinjani Provinsi Nusa Tenggara Barat*. IPB (Bogor Agricultural University).

Sutrisno, F., Aji, D., & Sinaga, I. (2018). Analisa Uji Produktivitas Kerja Mesin Pemecah Buah Kemiri Dengan Kapasitas 60 Kg/Jam. In *Teknik Mesin ITM* (Vol. 4, Issue 2). <http://cybex.pertanian.go.id/materipenyuluhan/>

Arikunto, S. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.

DepDiknas, K. (2000). *Buku Perundang-Undangan*. Bandung: Kanwil DepDiknas.

Fajar, A. M. (2005). *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kosari, S. (2004). *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.

Moleong, L. J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*. Bandung: Rosda Karya.

P, H. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pidarta, M. (2005). *Perencanaan Pendidikan Partisipatori Dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.

Pidarta, M. (2013). *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.

Prof. Dr. A. M. Heru Basuki, M. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Mixed Method*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Soeprihanto. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Soetjipto, K. (2004). *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.

Sugiono, D. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bndung : Alfabeta.

Wicaksono, A. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Zayadi, A. (2005). *Desain Pengembangan Madrasah*. Jakarta: DEPAG RI