
Proses Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMPN 56 Surabaya

Almira Vashti Felita¹⁾, Fithrotul Ghorizah²⁾, Windasari³⁾, Agustin Hanivia Cindy⁴⁾

^{1,2,3,4)} Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : almiravashti.23282@mhs.unesa.ac.id
fithrotulghorizah.23239@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian dilakukan di SMPN 56 Surabaya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMPN 56 Surabaya. Ini mencakup aspek rekrutmen, pengembangan profesional, penilaian kinerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dampak pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan terhadap hasil belajar peserta didik, kesejahteraan tenaga pendidik. Penelitian ini penting karena tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Pengelolaan yang efektif dapat meningkatkan kinerja sekolah dan kualitas pembelajaran. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengelolaan yang efektif dari tenaga pendidik dan kependidikan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan, termasuk prestasi akademik peserta didik. Bentuk penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan melalui wawancara, observasi, dan studi literatur. Luaran yang ditargetkan meliputi pemahaman mendalam tentang kebijakan dan praktik pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya, rekomendasi untuk perbaikan, dan kontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SMPN 56 Surabaya.

Kata kunci: Pengelolaan, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan

Abstract

The research was conducted at SMPN 56 Surabaya. The purpose of this study was to determine how the Management of Educators and Education Personnel at SMPN 56 Surabaya. This includes aspects of recruitment, professional development, performance appraisal. In addition, this study also aims to analyze the impact of the management of teaching and education personnel on student learning outcomes, the welfare of educators. This research is important because teaching and education personnel have a very important role in achieving the goals of quality education. Effective management can improve school performance and learning quality. Based on the research that has been done, it shows that effective management of teaching and education personnel contributes significantly to improving the quality of education, including the academic achievement of students. The form of this research is qualitative with an approach through interviews, observations and literature studies. The targeted outputs include an in-depth understanding of the policies and practices of managing teaching and education personnel at SMPN 56 Surabaya. management policies and practices at SMPN 56 Surabaya, recommendations for improvement, and contributions to improving the quality of education at SMPN 56 Surabaya. to improving the quality of education at SMPN 56 Surabaya.

Keywords: Management, Educators, Education Personnel

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek kunci dalam pembangunan suatu negara. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, peran tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting. Tenaga pendidik dan kependidikan meliputi guru, kepala sekolah, pengawas pendidikan, dan elemen-elemen lain yang terlibat dalam pengelolaan sistem pendidikan. Pengelolaan yang efektif dan efisien dari tenaga pendidik dan kependidikan memainkan peran vital dalam meningkatkan mutu pendidikan, menyediakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mengembangkan potensi peserta didik secara holistik.

Tenaga pendidik merupakan seorang tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab untuk merencanakan serta mengimplementasikan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil

pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta terlibat dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kehadiran mereka dalam dunia pendidikan formal, terutama di sekolah akan mendominasi waktu mereka, meskipun juga melibatkan aktivitas di rumah dan di lingkungan masyarakat (Putra et al., 2018). Sementara itu, tenaga kependidikan merujuk kepada staff tata usaha dan staf non-akademis lainnya (Fadila et al., 2020).

Pentingnya peran tenaga pendidik dan kependidikan diakui secara luas, tetapi masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam pengelolaan mereka. Beberapa masalah yang mungkin timbul antara lain kekurangan tenaga pendidik berkualitas, ketidakseimbangan distribusi tenaga pendidik, kurangnya insentif dan pengembangan profesional.

Mutu pendidikan yang berkualitas akan menciptakan generasi yang kompeten dan berkontribusi positif bagi kemajuan bangsa dan negara. Oleh karena itu, untuk memastikan kualitas pendidikan, sangat penting bagi Kepala Sekolah sebagai pemimpin di institusi pendidikan untuk melakukan pengawasan yang efektif. Dalam peran strategisnya, Kepala Sekolah harus meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dengan mematuhi standar dan kualifikasi yang telah ditetapkan (Rafid & Tinus, 2019).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi proses rekrutmen dan perencanaan kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, mengetahui pengembangan profesional Tenaga pendidik dan kependidikan, mengetahui peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, mengidentifikasi keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik. Dengan demikian, penelitian ini penting karena dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran, serta memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan sistem pendidikan secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 56 Surabaya. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomenanya yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti (Adlini et al., 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
Peneliti melakukan observasi langsung di lingkungan sekolah untuk memahami praktik pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan tenaga pendidik, staf kependidikan, dan pihak terkait lainnya di SMPN 56 Surabaya.
3. Studi Literatur
Data sekunder diperoleh melalui studi literatur terkait manajemen pendidikan, kebijakan pendidikan, dan penelitian terdahulu yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan Bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan (Zahidah et al., 2022). Pengelolaan juga dapat diartikan

sebagai penyelenggaraan kegiatan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, yang telah direncanakan untuk dilaksanakan serta dievaluasi secara teratur menurut prosedur tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif dan efisien merupakan syarat mutlak dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan kompeten, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa. Berikut proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya yang meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

A. PROSES REKRUTMEN DAN PERENCANAAN KEBUTUHAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Menurut Irwin yang dikutip oleh K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi menyatakan bahwa *"The role of human resource recruitment is to build a supply of potential new hires that the organization can draw on if the need arises. Recruiting consists of any practice or activity carried on by the organization with the primary purpose of identifying and attracting potential employees."* Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana kebutuhan SDM, termasuk jumlah dan jenis posisi yang perlu diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Setelah itu, strategi dan metode rekrutmen ditentukan, yang mencakup berbagai cara untuk menarik calon tenaga kerja baik dari internal maupun eksternal organisasi (Rahman et al., 2015). Seleksi adalah proses penentuan keputusan individu yang dipilih untuk mengisi suatu posisi berdasarkan evaluasi terhadap sejauh mana karakteristik individu tersebut sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh posisi tersebut (Nurlindah et al., 2020). Proses perekrutan guru terdiri dari empat langkah, seperti yang diuraikan oleh Ibrahim Bafadal dalam (Rony, 2018) yaitu:

- a. Persiapan perekrutan
- b. Pengumuman lowongan guru baru
- c. Penerimaan lamaran dari calon guru baru
- d. Seleksi calon guru baru.

Berdasarkan hasil dilapangan, proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya pengurutannya dimulai dari pihak SMPN 56 Surabaya mengajukan terlebih dahulu. Apabila ada kekurangan guru, pihak SMPN 56 Surabaya melaporkan ke Dinas Pendidikan. Untuk proses pengurutannya tergantung dari Dinas Pendidikan. Apabila ada guru mata pelajaran matematika yang kurang dan kebetulan di Dinas Pendidikan ada tenaga pendidik matematika, maka harus dilihat terlebih dahulu penempatannya disekitar rumah terdekat. Jadi selama ini, sekolah tinggal menerima saja, dinas pendidikan yang menentukan.

Kriteria yang dipersyaratkan untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya paling tidak ijazahnya linier. Guru paling tidak mempunyai akta mengajar atau akta IV. Apabila akta IV sudah terpenuhi, sudah berpengalaman menjadi guru sebelumnya. Terdapat tenaga pendidik yang mendaftar meskipun tidak mempunyai pengalaman bisa diterima dan langsung ditempatkan di sekolah negeri.

Perencanaan dianggap sebagai inti dari manajemen karena membantu mengurangi ketidakpastian di masa depan, memungkinkan pengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien, dan merupakan langkah pertama yang harus dilakukan dalam fungsi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan kedua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan.

Proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya diawali dengan membutuhkan tenaga pendidik apa saja yang kurang dan tenaga pendidik mata pelajaran apa yang kurang, berapa guru yang harus dibutuhkan. Dinas pendidikan memberikan selebaran kertas kemudian pihak SMPN 56 Surabaya menceklis pada selebaran kertas

tersebut. Sehingga kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya, Dinas Pendidikan mengetahui jika di SMPN 56 Surabaya sudah over untuk kelebihan guru bisa dipindahkan ke sekolah yang lain yang membutuhkan. Dinas Pendidikan meminta ada berapa yang kurang, pihak SMPN 56 Surabaya sudah upload ke Dinas Pendidikan. Jadi, Pihak SMPN 56 Surabaya hanya menerima dari Dinas Pendidikan.

Dalam bidang pendidikan, proses perekrutan calon pegawai disebut sebagai sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk memastikan mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi dalam peran sebagai pendidik, pengajar, dan pemimpin, maka sistem perekrutan tenaga pendidik melibatkan beberapa tahapan seleksi, seperti seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar bagi guru, pembinaan, orientasi, dan penempatan (Widodo et al., 2022).

B. TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN PROFESIONAL

Pemahaman kepala sekolah terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan akan berdampak besar pada kualitas kinerja mereka dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran di sekolah mereka. Guru dapat dikatakan profesional jika mereka telah memenuhi persyaratan kualifikasi utama, seperti kompetensi dalam bidang pedagogik, kepribadian, profesionalisme, dan sosial. Validitas kompetensi tersebut dapat dibuktikan melalui sertifikasi profesi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang pendidikan nasional (Oktavia et al., 2021). Guru sebagai pendidik profesional, guru memiliki reputasi yang baik di masyarakat jika dapat menunjukkan bahwa mereka layak menjadi contoh atau teladan bagi lingkungan sekitarnya (Anwar, 2020).

Dari hasil wawancara ditemukan bahwa terdapat program pengembangan profesional yang disediakan bagi para tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya yaitu tim peningkatan mutu. Apabila ada waktu senggang SMPN 56 Surabaya mendatangkan narasumber untuk peningkatan mutu. Tergantung pembelajarannya membahas apa, kurikulumnya. Sekolah harus ada perencanaan seperti itu dan juga tergantung pembiayaan dana. atau ada MGIP kecil dari situ pihak SMPN 56 membentuk sendiri.

SMPN 56 Surabaya memastikan bahwa program pengembangan profesional tersebut efektif dan bermanfaat bagi tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya. Selama ini ada ilmu yang masuk, yang awalnya tidak mengerti mungkin dari MGIP kecil ada teman yang ilmunya lebih itu bisa sharing. Banyak sekali pengembangannya dan ilmu yang didapat kalau ada peningkatan program tersebut.

Penilaian kinerja merupakan proses penting dalam mengukur kontribusi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah, serta memastikan produktivitas setiap SDM. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur performa individu dengan akurat melalui pemantauan kualitas kerja, standar kerja, promosi, dan aspek lainnya, dengan menggunakan dasar penilaian administratif (Istikhah et al., 2022). Manfaat-manfaat dari penilaian kinerja guru meliputi pembentukan kebijakan kompensasi, perbaikan kinerja guru di lembaga pendidikan, kebutuhan pengembangan dan pelatihan, penentuan mutasi, promosi, atau pemecatan, perencanaan tenaga kerja, mendukung pemetiksaan kepegawaian, memastikan kepatuhan terhadap peraturan pegawai, menyusun program pengembangan profesional, menetapkan penerimaan angka kredit guru untuk peningkatan karir, dan meningkatkan profesionalisme guru (Munawir et al., 2023).

Selama ini kepala sekolah SMPN 56 Surabaya menilai kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dari kedisiplinan seperti mulai datang terlambat atau tidak aktifnya, sering izin atau tidak sering meninggalkan kelas atau tidak, itu mencakup penilaian dari kepala sekolah di samping Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kompetensi Guru (PKG) penilaian cara mengajar di dalam kelas. Kinerja seseorang, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan bisa diukur melalui lima indikator utama seperti berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan/ketepatan kerja
3. Inisiatif dalam bekerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi (Adnan et al., 2024)

Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya berasal dari kurikulum sudah ada patokannya. Berisi bagaimana saat kepala sekolah menilai di dalam kelas, sudah ada lembar-lembar yang harus dinilai di situ seperti RPP harus lengkap, cara pembukaan di dalam kelasnya bagaimana, dari mulai awal pembukaan sampai penutupan. Di samping itu RPP ada, silabusnya juga harus ada, Rincian Pekan Efektif (RPE) Rencana pembelajarannya efektif, harus ada semua di samping buku yang diberikan ke siswa buku pegangan guru pun juga harus ada.

C. PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran di lembaga pendidikan, misalnya, sekolah. Selain itu, kepala sekolah dan guru merupakan penggerak utama yang berpengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan sekolah. Pada hakikatnya, kepemimpinan memainkan peran yang begitu penting dan memiliki fungsi sebagai penentu keberhasilan kelompok atau organisasi apapun (Okoroji et al., 2014).

Peran yang dimiliki oleh kepala sekolah memang begitu kompleks. Selain berperan mengelola sekolah supaya menjadi efektif dan efisien, kepala sekolah secara khusus juga harus mampu meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban (Ajepri et al., 2022).

Pada SMPN 56 Surabaya, memerlukan kolaborasi dan komitmen antara kepala sekolah dan para tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencapai prestasi pendidikan yang optimal. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah tidak hanya terfokus pada administrasi dan manajemen sekolah, tetapi juga pada pengembangan motivasi dan kesejahteraan tenaga pendidik, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Kesejahteraan guru adalah tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun sprituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memung- kinkan bagi setiap warga negara untuk menga- dakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak

asasi manusia dan Pancasila. Kesejahteraan guru dapat dibentuk melalui motivasi. Semakin baik motivasi, maka kesejahteraan guru akan meningkat. Dengan kata lain bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan di sekolah maka akan mempengaruhi terhadap peningkatan kesejahteraan guru (Zulkifli et al., 2014).

Di SMPN 56 Surabaya kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan sudah terpenuhi dengan baik karena kepala sekolah SMPN 56 Surabaya selalu peduli terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang menjadikan mereka merasa kesejahteraannya terjamin. Contoh upaya yang dilakukan Kepala Sekolah SMPN 56 Surabaya dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan adalah dengan mengadakan pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi para tenaga pendidik dan kependidikan, lalu mengadakan dansos (dana sosial) yang bisa mensejahterakan guru dan juga siswa, lalu kepala sekolah selalu memberikan bingkisan akhir tahun kepada para tenaga pendidik dan kependidikan sebagai bentuk apresiasi.

Lalu selanjutnya ada penghargaan, penghargaan yang dimaksud adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi atau lembaga sebagai bentuk apresiasi guna lebih meningkatkan kinerja dan usahanya. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk nominal uang, pujian, serta perhatian-perhatian dari atasan, atau bisa dalam bentuk keduanya (Soebartika & Rindaningsih, 2023). Penghargaan tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya itu dengan cara pemberian piagam bagi para tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai nilai bagus dalam Penilaian Kompetensi Guru (PKG) dan yang mempunyai dedikasi baik terhadap proses kerjanya.

D. KEBERHASILAN PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMPN 56 SURABAYA

Dalam dunia pendidikan pengelolaan tenaga kependidikan sepenuhnya disadari mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa dari keseluruhan sumber yang terdapat dalam suatu lembaga pendidikan, tenaga kependidikan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya dan karya (Nurussalami, 2022). Sehubungan dengan hal tersebut seorang pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia, yaitu aspek perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kependidikan tersebut.

SMPN Negeri 56 Surabaya merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri di Kota Surabaya yang telah menunjukkan keberhasilan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Keberhasilan ini dibuktikan dengan berbagai prestasi yang diraih oleh sekolah, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Keberhasilan pengelolaan tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Memiliki visi misi yang jelas
- 2) Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang memadai
- 3) Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang selektif dan ketat
- 4) Pemberian pengembangan profesional bagi para tenaga pendidik dan kependidikan
- 5) Pemberian kesejahteraan dan motivasi bagi para pendidik dan kependidikan

KESIMPULAN

Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 56 Surabaya telah dilakukan secara efektif yang terbukti dengan adanya perencanaan kebutuhan yang matang, proses rekrutmen yang selektif, program pengembangan profesional berkelanjutan, pelaksanaan penilaian kinerja yang komprehensif, serta komitmen kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan. Pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan ini telah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan prestasi akademik siswa di SMPN 56 Surabaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut telah berjalan dengan efektif sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan.

REFERENSI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Adnan, A., Zohriah, A., & Muñ, A. (2024). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1463–1468. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3446>
- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130–149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., R, I. S., Veronika, N., Rachmanto, D., & Arfinanti, N. (2020). Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81–88. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.28997>
- Istikhah, Y., Roesminingsih, E., & Izzati, U. A. (2022). Pengembangan Model Talent Management Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di PPTQ Darul Fikri Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(2), 1339–1351. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i2.3072>
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 40. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, 11(1), 125–138.
- Okoroji, L. I., Anyanwu, O. J., & Ukpere, W. I. (2014). Impact of leadership styles on teaching and learning process in Imo state. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 180–193. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p180>
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 9–25.
- Putra, M. R. E., Pranayasa, A. G., & Marianita. (2018). MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK SDIT MUTIARA CENDEKIA LUBUKLINGGAU. *Journal of Administration and Educational Management*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v1i1.276>
- Rafid, R., & Tinus, A. (2019). Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 188–198. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.28012>
- Rahman, K. A., Ardiansyah, & Marwazi. (2015). Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 23–38. <https://doi.org/10.21580/nw.2015.9.1.518>
- Rony, R. (2018). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Jurnal Studi Islam MIYAH*, 14(2), 37–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.33754/miyah.v14i2.147>

- Soebartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS DAN MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12, 171–181. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>
- Zahidah, U., Afifa, F. R., Apriyanti, L., & Wulandari, R. (2022). Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Multidisiplin Bharasumber*, 1(02), 309–319.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 148–155. <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>