
Efektivitas Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 40 Surabaya

Adelia Retno Imtiyaz ¹⁾*, Ma'in Zamzami ²⁾, Windasari ³⁾, Agustin Hanivia Cindy ⁴⁾

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

Email : adeliaretno.23247@mhs.unesa.ac.id
mainzamzami.23259@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya. Manajemen tenaga kependidikan yang efektif memiliki peran penting dalam memastikan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas di sekolah. Manajemen tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya telah mencapai tingkat efektivitas yang memadai. Faktor-faktor yang telah berkontribusi terhadap efektivitas manajemen tenaga kependidikan meliputi kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, pengembangan profesional, serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan profesional tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya menjadi fokus utama dalam meningkatkan efektivitas manajemen tenaga kependidikan dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk penugasan yang tepat, penghargaan, dan pengakuan terhadap kinerja yang baik juga merupakan kontribusi terhadap efektivitas manajemen tenaga kependidikan.

Kata kunci: Efektivitas, manajemen, tenaga kependidikan

Abstract

This research aims to analyze the effectiveness of education staff management at SMPN 40 Surabaya. Effective education personnel management has an important role in ensuring the provision of quality education in schools. Management of educational staff at SMPN 40 Surabaya has reached an adequate level of effectiveness. Factors that have contributed to the effectiveness of education personnel management include strong leadership, effective communication, professional development, and good human resource management. Professional development of educational staff at SMPN 40 Surabaya is the main focus in increasing the effectiveness of educational staff management by holding continuous training and development programs to improve the competence of teachers and staff. Good human resource management, including appropriate assignments, rewards and recognition of good performance also contributes to the effectiveness of educational staff management

Keywords: Effectiveness, management, educational staff

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam kemajuan bangsa. Kualitas pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan menjadi penentu masa depan bangsa. Maka dari itu dibutuhkannya pendidikan yang berkualitas untuk menunjang sumber daya manusia yang berkualitas pula. Di balik proses pendidikan yang berkualitas, terdapat peran penting tenaga kependidikan sebagai sitem yang menentukan keberhasilan pendidikan.

Untuk dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka diperlukannya tenaga kependidikan yang berkualitas pula. Dengan memperhatikan manajemennya apakah sudah efektif dalam penerapan tugas kerja. Menjadi guru yang telah tersertifikasi harus memiliki kemampuan yang kreatif, efektivitas kerja mengajar yang baik di dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovasi dan memotivasi tinggi sehingga dapat tercermin guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari efektivitas kerja yang baik.

Menurut KBBI (1989: 219) Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti berhasil, berguna. Menurut Ensiklopedi Nasional Indonesia (1989:12), efektivitas berarti menunjukkan

keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, hasil yang semakin mendekati sasaran berarti tinggi efektivitasnya (Indrawati, 2020).

Di kemukakan bahwa pengertian efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan adanya partisipasi aktif dari anggota. Masalah efektivitas biasanya berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan (Nasution, 2019).

Menurut Djohosoedarso, efektivitas organisasi mencakup dari individu dan kelompok. Efektivitas individu menekankan hasil kerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. efektivitas kerja diketahui lewat prestasi kerjanya. Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Dalam beberapa hal efektivitas kelompok adalah lebih besar daripada jumlah kontribusi tiap-tiap individu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan pada hasil guna suatu program yang telah ditentukan targetnya dan dapat mencapai target dengan baik. Suatu usaha dapat dikatakan efektif apabila usaha itu mencapai tujuan secara ideal. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditentukan. Hasil yang mendekati sasaran berarti tinggi tingkat efektivitasnya.

Telah dikembangkan beberapa efektivitas kepemimpinan dalam upaya perbaikan mutu pendidikan di tingkat sekolah. Namun ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang optimalisasi efektivitas kepemimpinan di antaranya: fenomena yang berkembang di masyarakat pada saat ini, bahwa penerapan desentralisasi pendidikan seperti aktualisasi manajemen berbasis sekolah belum optimal dilakukan oleh kepala sekolah karena persepsi pemahaman desentralisasi pada tingkat birokrat daerah belum optimal. Keadaan ini berakibat pada terbelenggunya seorang kepala sekolah/tenaga kependidikan dengan juklak dan juknis yakni hilangnya kemampuan kreatif dan inovatif dari kepala sekolah, sedangkan sikap kreatif dan inovatif kepala sekolah dapat mengembangkan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan yang dipimpin sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Oleh karena itu agar desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan.

Sintesis Pengetahuan manajemen dalam kepemimpinan kepala sekolah/tenaga kependidikan dapat dilakukan Mengatur kemampuan yang logic dan dapat di kombain/di kombinasikan dengan hal yang kebaruan untuk dapat di evaluasi berdasarkan fungsi planning, organizing, actuating dan controlling. Pengetahuan manajemen di Evaluasi melalui unjuk kerja dan hasil kerja kepemimpinan kepala sekolah. Sehingga Pengetahuan manajemen adalah segala apa yang diketahui oleh seseorang dan diingat baik secara universal ataupun khusus terhadap fungsi-fungsi manajemen. Jadi Pengetahuan manajemen oleh kepala sekolah atas segala apa yang diketahui oleh kepala sekolah dan diingatnya baik secara universal ataupun khusus terhadap fungsi- fungsi manajemen (Djafry, 2017).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, efektivitas manajemen tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya telah dilakukan cukup baik, dengan melibatkan seluruh tenaga kependidikan sekolah yang nantinya mereka akan berkolaborasi dan bekerjasama dalam pencapaian target/tugas dan juga dalam peningkatan mutu siswa sekaligus sekolahnya. Dengan ini juga dibutuhkan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang nantinya andil berperan dalam peningkatan mutu siswa dan sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, metode penelitian kualitatif adalah sebuah metode penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena atau realitas sosial dengan cara meneliti langsung konteks dan makna yang terkandung dalam fenomena tersebut dengan menyandarkan kebenaran pada sisi kriteria ilmu empiris yang berusaha untuk

mengeksplorasi, mendeskripsikan, menjelaskan, dan memprediksi kejadian-kejadian pada setting sosial. Dalam metode kualitatif ini kami mengambil data dengan melakukan sesi wawancara kepada tenaga kependidikan terkait dengan menyampaikan beberapa pertanyaan mengenai efektivitas manajemen tenaga kependidikan. Selain dengan melakukan sesi wawancara, kami juga mengambil data dengan studi literatur yaitu dengan mencari buku maupun artikel yang membahas terkait efektivitas manajemen tenaga kependidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Efektivitas manajemen tenaga kependidikan dan contoh praktiknya di SMPN 40 Surabaya
Efektivitas adalah sebagian besar dilihat sebagai tingkat pencapaian tujuan secara operasional. Pada dasarnya, efektivitas adalah tingkat pencapaian target tugas organisasi yang ditetapkan, seberapa baik pekerjaan dilakukan, dan sejauh mana seseorang menghasilkan hasil seperti yang diharapkan. Ketika seseorang berbicara tentang efektivitas sebagai pengantar kerja, itu menyiratkan bahwa sorotan pertimbangan adalah pencapaian berbagai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya tepat waktu dengan memanfaatkan aset yang ada dan dengan memanfaatkan aset ini, hasil tertentu harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam pertimbangan ini, ditemukan beberapa temuan terkait dengan kecukupan pelaksanaan administrasi tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya yang meliputi garis besar tenaga kependidikan, kualitas kerja, ketepatan waktu, pelaksanaan kerja, dan peningkatan kualitas aset manusia tenaga kependidikan, temuan-temuan ini pada saat itu akan digambarkan sebagai pendorong (Nurdin, 2023).

Komponen yang mempengaruhi administrasi tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya dapat diisolasi menjadi dua. Pertama, komponen pendukung dan kedua, komponen penghambat. Komponen yang mendukung keberlangsungan administrasi tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya meliputi fasilitas kantor dan gedung yang lengkap dan sah seperti komputer dan wifi, lingkungan kerja yang kondusif dan positif di mana satu sama lain saling memberikan kontribusi untuk area kerja masing-masing, kesadaran pekerja yang sudah terbangun mulai dari mengajar hingga melaksanakan tugas dengan penuh kewajiban, serta peraturan dan pendekatan kepala madrasah yang memberdayakan inspirasi agar para pekerja lebih terkoordinir dan kompak. Untuk sementara, setidaknya ada dua variabel yang menghambat, lebih spesifiknya adalah perhitungan jumlah pekerjaan yang cenderung memiliki area kerja ekstra sehingga menyebabkan ketidakseimbangan untuk beberapa perwakilan dan perhitungan aset manusia yang tidak merata. Otoritas inovasi merupakan salah satu variabel vital yang harus dimiliki oleh tenaga kerja instruksi. Selanjutnya, aksesibilitas fasilitas dan fondasi harus dipertimbangkan dan diprioritaskan oleh sekolah. Kemajuan dalam inovasi dan data adalah kebenaran yang nyata dan mencakup semua sudut pandang dalam kehidupan pengajaran. Kehadiran inovasi telah membawa era baru dalam dunia pengajaran dan integrasi harus dilakukan dengan membangun kerangka kerja peralatan, sistem web, mendapatkan program dan (Pudjianto et al., 2020). Dominasi bakat inovasi untuk tenaga kerja pengajaran dapat menjadi masalah yang nyata di tengah periode data yang serba cepat sehingga sangat penting untuk mengunggulkan inovasi sebagai prasyarat untuk fakultas pengajaran (Faizah, 2019).

Efektivitas manajemen tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya dengan dikumpulkan dan diberikan arahan atau evaluasi terkait dengan bidangnya masing-masing agar lebih efektif dan efisien. Sesuai dengan visi dan misi yang dibuat suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas kegiatan disuatu instansi. Dengan adanya kurikulum seluruh bidang atau komponen yang berjalan dengan baik seperti waka kurikulum, waka sarana da prasarana, dan waka humas yang tercover di PMM. Yang memiliki aksi nyata seperti diadakannya webinar, P5 (Proyek penguatan profil pelajar pancasila).

1.2 Hambatan atau kendala yang dihadapi dalam manajemen tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya? Dan bagaimana cara mengatasinya?

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan, maka mereka dituntut harus bekerja secara profesional dan efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran dan belajar. Kinerja adalah unjuk kerja atau hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya (Hasibuan & Bahri, 2018; Mangkunegara, 2017). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang didasarkan pada kecakapan dan pengalaman dalam rangka pembinaan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Guru bekerja dan menjalankan tugas lebih produktif dan efektif ketika diberikan penilaian oleh yang berwenang seperti kepala sekolah atau pengawas dengan memperhatikan kompetensi yang dimilikinya.

Kinerja guru yang efektif tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Pertama, faktor individu dari guru sendiri dimana guru harus meningkatkan diri dalam pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri dan motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya. Kedua, faktor kualitas manajer dari kepemimpinan dalam memberikan arahan dan dorongan yang memotivasi guru untuk bekerja lebih giat dan semangat. Ketiga, faktor tim kerja yang mendukung dan berkolaborasi dalam kerja guru yang turut membantu ketika guru menghadapi permasalahan dalam tugasnya. Keempat, pimpinan memperhatikan dan menyediakan fasilitas kerja guru, menciptakan budaya kerja yang kondusif dalam organisasi sekolah. Kelima, faktor kontekstual berkaitan dengan adanya perubahan secara internal dan eksternal yang harus dicermati oleh guru. Kelima faktor tersebut sangat mempengaruhi peningkatan kinerja guru yang lebih efektif dan produktif.

Dengan kebijakan kepala sekolah, banyak permasalahan yang dapat diselesaikan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru. Fungsi utama dari kebijakan adalah untuk memberikan jalan keluar bagi permasalahan yang sedang dihadapi guru. Hal ini dapat diketahui melalui petikan wawancara sebagai berikut “menurut pendapat saya fungsi utama dari adanya kebijakan adalah untuk memberikan jalan keluar bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah” (Wawancara Guru PNS: 61-66). Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan efektivitas kinerja guru dapat diselesaikan dengan menggunakan kebijakan yang telah ditetapkan kepala sekolah. Guru menjadi lebih terarah dalam mengerjakan tugasnya sehingga tidak terjadi adanya tumpang tindih jabatan dan kelebihan jam mengajar bagi guru. Guru juga dapat mengerjakan administrasi sesuai dengan format yang telah disediakan dalam mengikuti pelatihan dan juga pembekalan yang diajukan kepala sekolah (Hanim et al., 2020).

Dalam Peningkatan Mutu Kerja yang dilakukan Kepala Sekolah kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja biasanya Kepala sekolah melihat bagaimana cara kerja mereka. Seperti kecepatan dalam membuat surat, tugas (Yuningsih, 2019). Hal itu menjadi salah satu kendala yang dihadapi di SMPN 40 Surabaya, solusinya dengan kerjasama atau berkolaborasi. Dari hasil wawancara dengan ketiga informan yaitu kepala sekolah, guru PNS, dan guru non PNS di sekolah tersebut ditemukan adanya resistensi terhadap kepala sekolah dalam penolakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Resistensi itu disebabkan banyaknya beban kerja yang menyebabkan para guru tidak fokus dalam menunaikan tugasnya dan ketidakmampuan guru dalam menggunakan perangkat media pembelajaran yang berbasis teknologi (Hanim et al., 2020). Untuk meningkatkan efektivitas kerja seorang guru, maka terlebih dulu harus menanamkan sifat efektif dalam bekerja tersebut di dalam diri guru yang bersangkutan. Sehingga motivasi sangat diperlukan terutama motivasi dari dalam diri masing-masing guru. Dan tugas kepala sekolah lah untuk memotivasi guru dan pegawainya di sekolah agar mereka dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka. Namun kepala sekolah tentu harus memahami sifat dan karakter guru dan pegawai agar dapat memilih bentuk motivasi seperti apa yang akan dilakukan (Maduratna, 2013).

1.3 Meningkatkan dan mengoptimalkan efektivitas manajemen tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya?

Dari penelitian yang diperoleh peneliti di SMPN 40 Surabaya mengenai kegiatan Manajemen tenaga Pendidik yang pertama dilakukan oleh kepala Sekolah diantaranya sebagai berikut :

1. Perencanaan

Rencana Pendidik serta planning Pengelolaan Pendidik merupakan pengembangan, seni manajemen, dan penyiapan tenaga pendidik dan kependidikan (asal daya manusia) secara komprehensif untuk memenuhi kebutuhan organisasi masa depan. Ini ialah langkah pertama pada implementasi, namun perkara besar rencana ini tidak dipertimbangkan menggunakan hati-hati. Rencana ini memungkinkan untuk melakukan seluruh fungsi sdm secara efektif serta efisien. Mengenai teori perencanaan tenaga kerja, terdapat metode yang bisa digunakan dalam perencanaan energi kerja. Ada juga pertarungan primer yang selalu dihadapi organisasi yakni bagaimana menentukan kandidat atau tenaga pendidik terbaik buat setiap lowongan.

2. Manajemen Kinerja

Manajemen tenaga Kerja artinya proses berkelanjutan yang terkait menggunakan fitur manajemen kinerja. Sesuai definisi pada atas, manajemen kinerja tenaga pendidik mencakup: 1. Fungsi pekerjaan utama yang dibutuhkan dari pendidik serta staf 2. Seberapa besar donasi pendidik dan perannya terhadap pencapaian tujuan Pendidikan 3. Apa arti spesifik dari pekerjaan yg baik 4. Bagaimana prestasi kerja diukur. 5. Kenali serta singkirkan aneka macam hambatan dalam bekerja.

Jika tenaga pendidik menggunakan manajemen kinerja dengan sah, tenaga pendidik bisa menerima besar manfaat pendidik tiba ke sekolah sebelum jam masuk sekolah dan kembali sehabis jam kerja yang sudah dipengaruhi. Dalam syarat pandemic pembelajaran dilakukan secara daring, sebagai akibatnya pendidik wajib melakukan inivasi pada proses pembelajaran supaya peserta didik tidak merasa bosan. Ketika tatap muka secara impian tentunya terdapat beberapa hambatan yang dihadapi, salah satunya keterbatasan jangkaun frekuensi dibeberapa tempat tinggal siswa. Diawal berada pada sekolah ini, tenaga pendidik tentu membutuhkan yang namanya adaptasi. Adaptasi tenaga pendidik di sekolah ini tidak membutuhkan ketika yg lama, karena lingkungan yang nyaman serta mendukung. Para tenaga pendidik di sekolah ini mendapatkan ilmu atau pengalaman yang sangat luar biasa. Kepala sekolah berusaha menggunakan sangat maksimal sebagai akibatnya sekolah ini mempunyai kualitas yang cantik, contohnya pada menerapkan kedisiplinan yang diterapkan pada tenaga pendidik serta siswa. Menjadi keliru satu tenaga kependidikan, kepala sekolah memiliki tugas yang tidak main-main, sebab pada sini kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang bertanggung jawab besar atas sekolah tadi. Kepala sekolah bertugas merencanakan apa visi misi yang akan diterapkan pada sekolah tersebut baik kepada pendidik, karyawan, peserta didik juga akademik siswa (Setianingsih et al., 2021).

1.4 Harapan untuk manajemen tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya kedepannya?

Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk para tenaga kependidikan. Ini akan membantu untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Manajemen dapat memberikan pengakuan dan apresiasi atas kerja keras dan dedikasi para tenaga kependidikan.

Untuk meningkatkan kecerdasan peserta didik untuk menunjang efektivitas kuncinya pintar-pintar mengatur waktu, saling membantu dan kolaborasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, baik melalui observasi, wawancara, pengamatan, dan dokumentasi mengenai Efektivitas Manajemen Tenaga Kependidikan di SMPN 40 Surabaya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dilakukan Kepala

Sekolah memberikan pengaruh dan perubahan kepada guru untuk melaksanakan kedisiplinan untuk meningkatkan efektivitas kinerja demi mewujudkan perubahan dan kemajuan sekolah. Kebijakan yang diputuskan kepala sekolah merupakan implementasi manajemen sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengelola institusi pendidikan. Kepala sekolah menjalankan peraturan dengan kebijakan yang lebih fleksibel untuk mengatasi permasalahan dan kekurangan yang ada. Agar efektifitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya ditingkatkan, disarankan agar keterampilan pegawai berupa pengoperasian teknologi modern perlu ditingkatkan dengan pemberian pelatihan yang lebih intensif, disarankan agar beban kerja sebagian pegawai diperhatikan demi tercapainya keefisienan dan keefektifan kerja. Penulis juga menyarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menyeluruh yang mencakup perspektif masyarakat dan stakeholder terkait agar dapat mengisi kekosongan ruang kajian dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Djafry, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. deepublish.
- Faizah, U. (2019). Evaluasi Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam Di Indonesia. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2(2), 44. <https://doi.org/10.30659/jspi.v2i2.5151>
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe' oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indrawati, D. (2020). *Efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA negeri 4 Langsa*. 1–194.
- Maduratna, M. (2013). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru dan Sekolah Dasar 015 Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 1(1), 70–84. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/02/ejournal_monika_genap\(02-24-13-12-25-13\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/02/ejournal_monika_genap(02-24-13-12-25-13).pdf)
- Mangkunegara, a. anwar prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (cetakan ke). refika aditama.
- Nasution, R. P. (2019). *Efektivitas Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTS Cerdas Murni Pasar 7 Medan Tembung*.
- Nurdin, muh nur islam. (2023). Efektivitas Penerapan Manajemen Tenaga Kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep. *Manajemen Pendidikan*, 3(1), 103–114.
- Pudjianto, U., Kukuh Adisusilo, A., Retnawati, L., & Saurina, N. (2020). Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Muslimat Nu Surabaya Dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik). *Adimas : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.24269/adi.v4i1.2026>
- Setianingsih, F. N., Setiawan, F., Fania, G. I., Muslikhah, A. H., & Aprilia, W. (2021). Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2323–2332. <https://stp-mataram.e-journal.id>
- Yuningsih, Y. (2019). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01 Rejang Lebong*. 1–71.