

---

## Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Al Islam 1 Surakarta

Muh. El-Basyari Hartono <sup>1)</sup>, Azizah Dwi Hardini<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Email : [eelhartono@gmail.com](mailto:eelhartono@gmail.com)  
[azizahdwi17@gmail.com](mailto:azizahdwi17@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan pendidik dan kependidikan di SMA Al-Islam 1 Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang meliputi wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan dan merupakan bagian yang sangat penting dari keseluruhan kegiatan di sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Al Islam 1 Surakarta sudah berjalan dengan baik dibuktikan dengan adanya perencanaan yang dilakukan dengan menganalisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan. Rekrutmen yang dilakukan oleh SMA Al Islam 1 Surakarta dengan penyebaran informasi lowongan melalui WhatsApp dan seleksi yang dilakukan oleh pihak sekolah (kualifikasi, wawancara dan microteaching) dan pihak Yayasan. Untuk pelatihan dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan setiap tahunnya berupa pelatihan soft skill, setiap minggu berupa pengajian rutin dan pelatihan yang telah dijadwalkan dari Dapodik. Promosi jabatan dilakukan langsung oleh yayasan, sedangkan pemindahan disebabkan oleh alasan pribadi dan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) kemudian untuk pemberhentian di SMA Al Islam 1 Surakarta belum pernah ada.

**Kata kunci:** Pengelolaan, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, SMA Al Islam 1 Surakarta

### Abstract

This study aims to determine the management of educators and education at SMA Al-Islam 1 Surakarta. This study used qualitative research methods with data collection techniques that included interviews and documentation. The results showed that the management of educators and education personnel has a very large influence on the success of education and is a very important part of overall activities in schools. The management of educators and education personnel at SMA Al Islam 1 Surakarta has been running well as evidenced by the planning carried out by analyzing the needs of educators and education personnel needed. Recruitment carried out by SMA Al Islam 1 Surakarta with the dissemination of vacancy information via WhatsApp and selection carried out by the school (qualifications, interviews and microteaching) and the Foundation. For training and coaching of educators and education staff, it is carried out annually in the form of soft skills training, every week in the form of routine recitation and scheduled training from Dapodik. The promotion was carried out directly by the foundation, while the transfer was caused by personal reasons and became a State Civil Apparatus (ASN) then for dismissal at SMA Al Islam 1 Surakarta had never existed.

**Keywords:** Management, Educators, Education Staff, SMA Al Islam 1 Surakarta

---

## PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan pengelolaan tenaga kependidikan dirasa perlu untuk mendapat perhatian lebih. Tenaga kependidikan dianggap mempunyai perananan penting yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dikarenakan pendidik dan tenaga pendidikan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang ada di sekolah serta memiliki potensi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Nurussalami, 2022), tenaga kependidikan merupakan komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan yang harus dapat dikelola dan dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi tenaga

pendidikan yang berkualitas dan dapat melakukan fungsinya secara professional, karena tenaga kependidikan yang professional merupakan kebutuhan yang mutlak dalam peningkatan mutu pendidikan.

Menurut (Siregar et al., 2021), pengelolaan tenaga kependidikan harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien agar mencapai hasil yang optimal, dengan tetap menjaga kondisi yang menyenangkan. Berkaitan dengan hal tersebut, fungsi pengelolaan tenaga kependidikan yang harus dilaksanakan oleh guru dan kepala sekolah yaitu merekrut, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan agar mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai standar pekerjaan dan perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, seriat menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan institusi.

Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai merencanakan tenaga kerja supaya memenuhi kebutuhan organisasi dan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan rekrutmen adalah suatu proses pencarian para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Sondang menyatakan bahwa rekrutmen dalam suatu organisasi terjadi karena beberapa hal, yaitu: (1) adanya perluasan kegiatan organisasi, (2) adanya tenaga yang diberhentikan, (3) adanya tenaga yang pensiun, (4) adanya pekerja yang meninggal dunia, dan lain-lain. Sementara itu pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses yang didesain untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan adalah suatu proses yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk aktivitas kerja di masa depan (Siagian, 2002).

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis menyimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidikan itu memiliki peranan penting dalam memajukan mutu pendidikan. Di samping itu pengelolaan tenaga pendidikan diperlukan dalam sekolah agar dapat mencapai dari tujuan organisasi. Oleh karena itu penulis ingin mencari tau lebih dalam mengenai permasalahan pengelolaan tenaga pendidikan di salah satu sekolah di Surakarta yaitu SMA Al Islam 1 Surakarta.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu suatu pendekatan yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami, mendasar dan naturalistik serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan (Zachri Abdussamad, 2021). Penelitian ini dilakukan di SMA Al Islam 1 Surakarta yang terletak di Jl. Honggowongso No.94 Panularan, Laweyan, Surakarta, Jawa Tengah pada bulan Oktober 2023. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan dokumen sebagai pendukung data. Subjek pada penelitian ini adalah Ketua Tata Usaha SMA Al-Islam 1 Surakarta. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis data interaktif yang terdiri dari empat langkah yaitu pengumpulan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengelolaan adalah proses pengorganisasian sesuatu yang dikelola agar berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Menurut (Rusi Rusmiati Aliyyah, 2018), pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah suatu proses yang perlu dilakukan sejak pendidik dan tenaga kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Adapun tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebagai berikut (a) Memungkinkan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, dapat dipercaya dan termotivas. (b) Meningkatkan dan memperbaiki kemampuan yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan. (c) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi

yang mencakup prosedur rekrutmen dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang sesuai dengan kinerja, pengembangan manajemen serta kegiatan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan individu. (d) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang mengakui bahwa pendidik dan tenaga kependidikan sebagai stakeholder internal yang berharga serta membantu menciptakan suasana saling bekerja sama dan percaya. (e) Menciptakan suasana kerja yang harmonis (Amirudin Siahaan, Rahmat Hidayat, 2019).

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi :

#### 1. Rekrutmen

Menurut (E. Mulyasa, 2003), rekrutmen adalah proses pencarian dan pengambilan sebanyak mungkin kandidat pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi syarat untuk kemudian memilih kandidat terbaik. Sedangkan (Masjudin, 2018) mengatakan bahwa rekrutmen sebagai suatu proses untuk mendapatkan beberapa calon tenaga kerja yang qualified untuk jabatan serta pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi.

Perencanaan adalah langkah pertama yang harus dilakukan sebelum melakukan proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan ini dilakukan mengingat perlu adanya gambaran atau arah tujuan terkait rekrutmen itu sendiri. Dari hasil wawancara diperoleh bahwa di SMA Al Islam 1 Surakarta telah melaksanakan perencanaan terkait rekrutmen dilakukan dengan melihat kebutuhan di sekolah terkait ada tidaknya kekosongan pada posisi tertentu. Dari situ kemudian dibahas mengenai syarat yang akan diberikan kepada calon pendidik dan tenaga kependidikan terhadap posisi yang dibutuhkan dan tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen. Kegiatan perencanaan ini perlu dilakukan untuk memastikan setiap kegiatan dapat berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu mendapatkan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi untuk mengisi posisi tertentu yang dibutuhkan sehingga dapat sesuai dengan apa yang diinginkan.

Perencanaan yang dilakukan oleh SMA Al Islam 1 Surakarta yaitu dengan menganalisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan perencanaan ini selaras dengan penelitian (Puji Syukur, Mahesa Nur Iman Rudinah, 2023) yang berjudul “*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Perusahaan*”, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan di SMA Perusahaan diawali dengan analisis kebutuhan dan diakhiri dengan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan. Dimana analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan adalah langkah penting jika perencanaan yang dibuat sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Proses rekrutmen biasanya dilakukan pada bulan Agustus atau September tergantung kekosongan pada posisi tertentu. Keberhasilan proses rekrutmen tidak terlepas dari promosi. Promosi dalam konteks ini adalah penyebaran informasi tentang dibukanya rekrutmen di SMA Al Islam 1 Surakarta. Dalam hal ini, pihak sekolah melakukan penyebaran informasi melalui grup WhatsApp. Tak jarang guru-guru sendiri yang memberikan informasi ke orang terdekatnya seperti kepada teman, keluarga, maupun saudaranya. SMA Al Islam 1 Surakarta tidak menyebarkan perihal rekrutmen di media sosial sebab lebih efektif melalui WhatsApp, dimana dari grup WhatsApp tersebut banyak kenalan-kenalan guru yang mungkin membutuhkan pekerjaan. Proses perekrutan ini tidak sesuai dengan penelitian (Puji Syukur, Mahesa Nur Iman Rudinah, 2023) berjudul “*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Perusahaan*” yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi yang dilakukan pihak sekolah dengan cara mempublikasikan lowongan pekerjaan di tingkat kabupaten, namun jika tidak ada pelamar yang memenuhi kriteria maka akan dilakukan rekrutmen di tingkat provinsi. Jika masih belum ada pelamar yang memenuhi kriteria maka publikasi lowongan pekerjaan dilakukan di Jawa dan biasanya Sekolah Perusahaan ini bekerja sama dengan UM Malang dan UNY Yogyakarta. Dalam hal ini menurut pandangan penulis mengenai penyebaran lowongan pendidik dan tenaga kependidikan lebih ideal disebarluaskan secara terbuka melalui media sosial maupun media cetak karena cakupannya lebih luas dibandingkan hanya disebar lewat kenalan guru terdekat maupun grup whatsapp guru.

Proses rekrutmen di SMA Al Islam 1 Surakarta terdiri dari dua jenis seleksi yaitu seleksi dari pihak sekolah dan seleksi dari pihak yayasan. Seleksi pertama dilakukan oleh pihak sekolah meliputi administrasi (surat lamaran, ijazah yang harus linier dan lain-lain), wawancara, dan

microteaching. Mengenai kualifikasi pendidik meliputi minimal jenjang S1, latar belakang pendidikan harus sesuai dengan mata pelajaran yang dilamar (harus linier), dan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan, sedangkan untuk kualifikasi tenaga kependidikan meliputi mempunyai keahlian dalam bidang yang dilamar, latar belakang harus linier juga, dan memiliki pengalaman. Hal ini sesuai dengan penelitian (Muniroh & Muhyadi, 2017) berjudul “*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*” yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan pendidik dan kependidikan dengan menentukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik yang kompeten sesuai mata pelajaran yang diampu dan tenaga kependidikan yang memiliki skill dan keahlian yang dibutuhkan.

Selanjutnya mengenai tes microteaching bagi calon pendidik diuji oleh guru-guru senior. Pada saat tes microteaching calon pendidik juga diharuskan membuat RPP yang digunakan untuk acuan dalam pembelajaran dan diharuskan untuk bisa mengatur waktu agar sesuai rancangan yang dibuat didalam RPP.

Dari proses seleksi pertama kemudian dikerucutkan menjadi beberapa kandidat. Setelah itu masuk ke tahap seleksi kedua yang dilakukan oleh yayasan berupa wawancara, dimana dari hasil wawancara tersebut diputuskan siapa saja yang lolos dan memenuhi syarat.

## 2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang dirasa perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini tidak hanya terkait aspek kemampuan saja, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Suatu program pelatihan tenaga kependidikan diselenggarakan dengan melihat suatu kekurangan yang ada, atau karena adanya suatu kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri (Siregar et al., 2021).

Dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan. Namun sebelumnya perlu dilakukan evaluasi untuk mengevaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta mengetahui kekurangan yang ada. Dalam hal ini sekolah melaksanakan supervisi bagi pendidik dan penilaian bagi tenaga kependidikan yang diharapkan dapat mengevaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga pihak sekolah dapat mengetahui keterampilan yang dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan serta langkah selanjutnya dapat membuat program pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan SMA Al-Islam 1 Surakarta meliputi setiap tahun di semester genap atau awal tahun berupa pelatihan soft skill seperti pelatihan manajemen pelayanan sekolah. Setiap minggu juga diadakan pengajian yang diisi oleh pendidik maupun tenaga kependidikan, terdapat pelatihan yang dijadwal dari dapodik (seperti pelatihan kurikulum merdeka). Berbagai kegiatan tersebut diselenggarakan guna meningkatkan kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Al Islam 1 Surakarta. Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini biasanya dilakukan di sekolah dan di luar sekolah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sumbung & Sihotang, 2022) berjudul “*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen*” yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan serta pengembangan kompetensi guru dan staf selalu menjadi program sekolah yang harus dilaksanakan agar perencanaan manajemen sumber daya manusia dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan dan tujuan sekolah.

## 3. Promosi, Pemindehan, Pemberhentian

Menurut (Iskandar, 2015), promosi adalah perpindahan seorang karyawan dari jabatan tertentu ke jabatan yang lain atau yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya dari situ terdapat penambahan gaji dan fasilitas lain yang disesuaikan dengan tugas baru tersebut. Promosi atau pengakatan pertama biasanya diangkat sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan prajabatan, dan setelah lulus diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh (E. Mulyasa, 2012).

Terkait dengan promosi jabatan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan langsung oleh yayasan. Kepala sekolah mengajukan nama-nama kepada yayasan dan yayasanlah nantinya yang menentukan. Dalam penentuan promosi jabatan dilihat juga dari potensi dan kelemahan pendidik

dan tenaga kependidikan. Sehingga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas dan kinerja yang memuaskan mendapatkan promosi jabatan.

Hal ini sejalan dengan pandangan (Ramayulis dan Mulyadi, 2017) terkait beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan promosi, yaitu:

- a. Pengalaman kerja, Seseorang yang memiliki banyak pengalaman dari suatu pekerjaan dapat dijadikan sebagai syarat untuk mendapatkan promosi jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.
- b. Tingkat pendidikan, seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi dapat menjadi suatu alasan yang kuat untuk mendapat promosi jabatan dan diharapkan memiliki pemikiran yang lebih baik.
- c. Loyalitas, yaitu kesetiaan terhadap lembaga atau organisasi, dengan loyalitas yang tinggi diharapkan seseorang memiliki tanggung jawab yang besar.
- d. Kejujuran, dalam hal memegang suatu jabatan diperlukan orang-orang yang jujur karena nantinya akan berpengaruh pada pekerjaan.
- e. Tanggung jawab, merupakan sikap yang mutlak untuk menduduki suatu jabatan.
- f. Kepandaian bergaul atau kemampuan berorganisasi dengan orang-orang atau pihak lain demi kemajuan lembaga atau organisasi.
- g. Prestasi kerja, prestasi baik yang telah dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sedang diamanahkan.
- h. Inisiatif dan kreatif, inisiatif dan kreatif berperan penting dalam menduduki suatu jabatan sehingga lembaga/organisasi tersebut dapat mengalami kemajuan dari masa-masa sebelumnya.

Kemudian terkait pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Al Islam 1 Surakarta terjadi dikarenakan dua hal. Pertama karena menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Kedua, karena keinginan dari diri sendiri maupun urusan pribadi yang menyebabkan harus resign dari pekerjaannya. Menurut penulis pemindahan dengan alasan pribadi harus disertai dengan alasan yang jelas dan logis agar tidak merugikan pihak sekolah.

Selanjutnya terkait pemberhentian di SMA Al Islam 1 Surakarta. Pemberhentian terjadi karena beberapa hal yaitu karena pensiun, keinginan diri sendiri dan meninggal dunia. Dalam hal pemberhentian dikarenakan melanggar prosedur sekolah belum pernah terjadi.

Menurut (Hamiyah, N dan Jauhar, 2015), pemberhentian TPK berstatus PNS dapat dikategorikan dalam tiga alasan yaitu pemberhentian atas permohonan sendiri, pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan pemberhentian karena alasan prinsipil lainnya. Pemberhentian TPK PNS atas permintaan sendiri tidak selalu mudah jika yang bersangkutan sedang melaksanakan tugas yang sulit digantikan oleh personil lain atau sedang dalam ikatan dinas sesuai undang-undang yang sedang berlaku. Sebaliknya, pemberhentian oleh dinas atau pemerintah dapat dilakukan karena alasan perampangan struktur dan jika TPK bersangkutan tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dipensiunkan karena sudah mencapai usia batas produktif, tidak sehat fisik dan mental sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal, melakukan pelanggaran berat dan tindak pidana yang berisiko untuk dipenjarakan, dan melanggar sumpah atau janji PNS. Pemberhentian karena alasan lain dapat terjadi jika yang bersangkutan meninggal dunia atau tidak melaporkan diri setelah cuti di luar tanggungan negara.

## KESIMPULAN

Dalam dunia pendidikan pengelolaan tenaga kependidikan dirasa perlu untuk mendapat perhatian lebih. Tenaga kependidikan dianggap mempunyai perananan penting yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dikarenakan pendidik dan tenaga

pendidikan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang ada di sekolah serta memiliki potensi dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta promosi, pemindahan, dan pemberhentian. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa yang pertama, SMA Al Islam 1 Surakarta Surakarta telah melaksanakan rekrutmen dengan melihat kebutuhan yang ada di sekolah terkait apakah ada kekosongan pada posisi tertentu. Kedua, SMA Al Islam 1 Surakarta tidak menyebarkan perihal rekrutmen mereka ke media sosial sebab menurutnya melalui WhatsApp lebih efektif karena dari situ banyak kenalan-kenalan guru yang mungkin membutuhkan pekerjaan. Ketiga, SMA Al Islam 1 Surakarta menerapkan pelatihan dan pengembangan bagi pendidik dan tenaga pendidikan sebagai bentuk pencapaian tujuan sekolah. Keempat, Promosi di SMA Al Islam 1 Surakarta dilihat dari kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Selanjutnya pemindahan disebabkan oleh alasan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan alasan pribadi serta terkait pemberhentian di SMA Al Islam 1 Surakarta belum pernah ada.

### REFERENSI

- Amirudin Siahaan, Rahmat Hidayat, R. (2019). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam "Menuju Lembaga Pendidikan Unggul"*. LPPPI.
- E. Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah: Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Rosdakarya.
- E. Mulyasa. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Implementasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Hamiyah, N dan Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Prestasi Pustaka Publisher.
- Iskandar, C. (2015). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Kenaikan Pangkat Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumenep (Studi pada BKPP Kabupaten Sumenep)*. PUBLIC CORNER.
- Masjudin, H. (2018). Optimalisasi Pengelolaan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ta'dib*, 16(I), 76.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, 11(1), 128.
- Puji Syukur, Mahesa Nur Iman Rudinah, N. (2023). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Perusahaan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2).
- Ramayulis dan Mulyadi. (2017). *Manajemen Pendidikan Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Kalam Mulia.
- Rusi Rusmiati Aliyyah. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Issue August)*. Polimedia Publising.
- Siagian, S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, I. A., Harahap, S. M., & Maimanah, A. (2021). Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurussalam Deli Tua. *Prosiding Fakultas Agama Islam*,

*Universitas Dharmawangsa, 1(1), 29–41.*

Sumbung, A. B., & Sihotang, H. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(4)*, 5131–5140.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3097>

Zachri Abdussamad. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.