
PENEMPATAN DAN PENUGASAN TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SDIT AT-TAQWA 2 BANGKINGAN SURABAYA

Nabila Mar'atus Saadah^{1)*}, Margareta Dea Natalia²⁾, Syunu Trihantoyo³⁾

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

Email: nabilamaratus23208@mhs.unesa.ac.id
margareta23158@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sistem penempatan dan penugasan pendidik di SDIT At-Taqwa 2 Bangkingan Surabaya yang didukung oleh Yayasan At-Taqwa mengenai perekrutan, penempatan, dan pengembangan guru dan pendidik di SDIT At-Takwa 2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis wawancara terhadap Submitted: narasumber. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) Teknis Accepted: Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT At-Taqwa 2 telah berjalan dengan baik. Proses penempatan pendidik dilakukan dengan memperhatikan kualifikasi calon pendidik. (2) Pertimbangan penempatan dan penugasan peserta didik berdasarkan hasil tes wawancara dan microteaching yang dilakukan pihak yayasan. (3) Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Tenaga Guru dengan diadakannya seminar setiap semester dan juga rapat evaluasi mingguan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme tenaga guru dengan mencermati beberapa laporan yang berkaitan dengan pengelolaan kelas, laporan kondisi kelas dan juga manajemen siswa dalam proses pembelajaran mengajar.

Kata kunci: Guru, Pendidikan, Perekrutan, SDIT At-Taqwa 2, Yayasan

Abstract

The aim of this research is to describe the teacher placement and assignment system at SDIT At-Taqwa 2 Bangkingan Surabaya which is supported by the At-Taqwa Foundation regarding the recruitment, placement and development of teachers and educators at SDIT At-Taqwa 2. This research uses a qualitative approach with the type interviews with sources. The findings of this research reveal that (1) Technical Recruitment of Educators at SDIT At-Taqwa 2 has gone well. The process of placing educators is carried out by taking into account the qualifications of prospective educators. (2) Consideration of student placement and assignment based on the results of interviews and microteaching tests conducted by the foundation. (3) Monitoring and Evaluation of the Performance of Teachers by holding seminars every semester and also weekly evaluation meetings which aim to improve the quality of learning and professionalism of teachers by observing several reports related to class management, class condition reports and also student management in the teaching and learning process

Keywords: Teacher, Education, Recruitment, SDIT At-Taqwa 2, Foundation

PENDAHULUAN

Bapak Pendidikan Nasional Indonesia Ki Hajar Dewantara mengkarakterisasi makna Pendidikan "Pengajaran dapat menjadi suatu kebutuhan dalam kehidupan perkembangan anak-anak. Artinya adalah bahwa pengajaran memandu semua kualitas umum yang ada pada anak-anak, sehingga mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai rasa aman dan kegembiraan yang paling tinggi." Pengajaran bisa menjadi pegangan humanistik yang selanjutnya dikenal dengan istilah memanusiakan manusia. Oleh karena itu, kita harus bisa menghargai hak asasi setiap manusia. (Annisa, 2022). Pendidikan mengambil peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam segi moral maupun intelektual. Oleh karena itu, pendidikan instruktif dituntut mampu mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi yang semakin pesat, sehingga modul pendidikan dan strategi pengajaran yang terkait dapat melahirkan lulusan yang berkompeten dan siap menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan. masa globalisasi. Pengajar harus terus melakukan pembenahan dan perombakan, baik dari segi kantor, aset, maupun tenaga pendidiknya, sehingga mampu memberikan pengajaran yang penting dan bermutu. Hal ini sangat penting

agar mahasiswa dapat menciptakan bakat-bakat yang dibutuhkan dalam dunia kerja, serta berkontribusi nyata terhadap kemajuan masyarakat dan bangsa (Saifulloh et al., 2012)

Untuk meningkatkan mutu pengajaran, pada tahun 2005 pemerintah menerbitkan Peraturan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Pedoman Pendidikan Nasional. Arahan ini merupakan salah satu upaya penting pemerintah untuk mencapai kemajuan dalam kualitas pengajaran di Indonesia. Langkah ini menunjukkan komitmen pemerintah untuk membuat kerangka pengajaran berkualitas yang memenuhi standar internasional. Undang-undang dan arahan pemerintah ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan pembelajaran bersama dalam mengatur peningkatan kualitas pengajaran di sekolah. Melalui arahan tersebut, pemerintah berupaya menjamin seluruh aspek pengajaran, mulai dari modul pendidikan, tenaga pengajar, kantor, hingga pegangan penilaian, memenuhi pedoman yang dibangun. Hal ini dapat direncanakan agar setiap mahasiswa mendapatkan pengajaran yang lebih baik dari rata-rata dan berkualitas, yang pada gilirannya akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap bersaing di tingkat dunia. Pemerintah juga menggalang kerja sama yang dinamis dari berbagai pihak, termasuk wali, masyarakat dan pendidik, untuk bersama-sama menjaga dan meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan demikian, implementasi Pedoman Pendidikan Nasional diyakini dapat menjadi landasan yang kuat untuk mencapai kemajuan dan menciptakan kerangka pengajaran di Indonesia secara keseluruhan.

Guru merupakan kunci kemenangan sebuah lembaga pendidikan. Baik kualitas pendidik maupun hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan pengabdian pengajar. guru yang berkualitas tidak hanya mampu memberikan jalinan pembelajaran yang baik, namun juga dapat memotivasi, mendorong dan mengarahkan peserta didik untuk mewujudkan potensi terbaiknya. Selain itu, pengajar yang kompeten juga berperan dalam mewujudkan lingkungan belajar yang kondusif, kreatif, dan komprehensif, yang mampu menumbuhkan minat dan kegembiraan belajar pada siswa. Oleh karena itu, berkontribusi dalam peningkatan profesional pendidik, dengan mempertimbangkan pelatihan yang sedang berlangsung dan membuat kemajuan dalam kesejahteraan, dapat menjadi langkah penting yang mendasar bagi keberhasilan pendidikan jangka panjang (Sulastri et al., 2020). Untuk tercapainya hal tersebut diperlukan adanya seleksi rekrutmen yang terstruktur. Tujuan dari persiapan perekrutan tenaga kependidikan adalah untuk menggali sumber daya manusia atau memilih tenaga kependidikan yang mempunyai kapasitas pemahaman terhadap bidang-bidang yang ditentukan sehingga guru mampu mendidik secara ideal. Pelatihan ini dimaksudkan untuk menjamin agar individu-individu terpilih mempunyai kemampuan keilmuan, keterampilan pendidikan, dan kompetensi profesional yang memadai, sehingga dapat memenuhi standar pendidikan yang tinggi. rekrutmen yang layak juga berarti menemukan guru yang tidak hanya ahli di bidangnya, namun juga memiliki kemampuan untuk menunjukkan materi dengan cara yang menarik dan mudah bagi siswa untuk mendapatkannya. Selain itu, pelatihan ini berpusat pada pencarian guru yang memiliki pengabdian, komitmen dan penilaian, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai dinamika dan tantangan dalam lingkungan pengajaran. Oleh karena itu, rekrutmen yang hati-hati dan terpusat sangat penting untuk menciptakan kelompok pengajar yang kuat dan berkualitas, yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan menguntungkan. (Agia & Sudrajat, 2023)

Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan survei tentang pentingnya penempatan dan penugasan guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Tiga diantaranya adalah berdasarkan hasil penelitian (Rahmi & Isnaya, 2017) proses penempatan dan penugasan tenaga pendidikan dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta sikap dan penampilan calon tenaga kependidikan. Dalam penelitian juga disebutkan bahwa salah satu hambatan utama dalam penempatan tenaga

kependidikan tersebut adalah menyangkut kedisiplinan. Selanjutnya, dalam kurun waktu tiga tahun berikutnya (Rohim & Umam, 2020) melakukan penelitian mengenai dampak penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Baniati et al., 2023) mengkaji masalah penugasan guru di bidang keahlian yang tidak sesuai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penempatan dan penugasan guru di luar bidang keahliannya dapat berdampak negatif terhadap profesionalitas dan juga kinerjanya sebagai guru.

Dalam penelitian ini, kami lebih menekankan pada proses, teknis dan evaluasi dalam penempatan serta penugasan tenaga kependidikan untuk mewujudkan kualitas pembelajaran yang lebih baik di sekolah SDIT AT-TAQWA. Hal ini penting karena proses dan strategi yang benar dalam menempatkan dan menugaskan guru dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Dan perlu diperhatikan juga hambatan yang dapat mengganggu proses penempatan dan penugasan guru, sehingga perlu dilakukan analisis mengenai hal tersebut. Penelitian ini akan menjadi acuan bagi pemerintah, pendidikan, dan pengelola sekolah untuk memperbaiki sistem pemasangan dan penugasan guru, sehingga dapat diperoleh kualitas pembelajaran yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam instrumen penelitian dilakukan dengan metode kualitatif kami menggali serta mengkaji secara kritis mengenai penempatan dan penugasan tenaga pendidik di SDIT At-Taqwa 2 Bangkingan Surabaya. Penelitian merupakan metode untuk menyelesaikan suatu masalah apa yang kita fokuskan atau mencari jawaban terkait persoalan yang dihadapi secara ilmiah. Melalui penelitian, diperoleh data dan informasi terkait prosedur penempatan dan penugasan tenaga pendidik.

Melalui observasi diperoleh jenis data sebagai berikut:

1. Wawancara

Metode wawancara ini dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab secara langsung terhadap narasumber yang merupakan salah satu tenaga pendidik di SDIT At-Taqwa 2

2. Observasi

Metode observasi dilakukan secara langsung di SDIT At-Taqwa 2. Dalam penelitian ini data yang didapat dengan menentukan subjek penelitian. Dengan melakukan pertanyaan terlebih dahulu yang sesuai dengan tema penelitian, pertanyaan diberikan kepada salah satu tenaga pendidik secara fleksibel. Metode observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap subjek penelitian dengan menganalisis setiap tahapan yang dilakukan dan interaksi subjek kajian secara alamiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan dan penugasan guru merupakan aspek penting dalam pendidikan yang bertujuan untuk menjamin kecukupan pendidikan dan memajukan kualitas pembelajaran siswa. Penataan yang tepat tidak hanya mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi pengajar, namun juga mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik masing-masing sekolah dan lingkungannya. Ini menanyakan hal-hal untuk menilai pengaturan tenaga pendidik dan tanggung jawab tugas, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan-pilihan ini, dan membedakan pengaruhnya terhadap pelaksanaan instruksional secara keseluruhan. Dengan

memahami elemen-elemen ini, diyakini bahwa prosedur yang lebih berhasil dapat ditemukan untuk memaksimalkan potensi dan komitmen tenaga pendidik dalam kerangka pengajaran. Berikut pembahasan mengenai penelitian penempatan dan penugasan tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SDIT At-Taqwa 2 :

a. Teknis Rekrutmen Tenaga Pendidik SDIT At-Taqwa 2

Dalam Undang - Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa Pemerintah berkewajiban memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetisi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan anak usia dini pada sistem pendidikan formal serta menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan oleh pemerintah. Hal ini diperjelas lebih lanjut dalam Ayat 3 pada Pasal 24 yang menyatakan “Pemerintah Kabupaten/Kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetisi secara merata untuk menjamin keberlangsungan kesatuan pendidikan dasar pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangan” (Undang - Undang, 2019)

Dari hasil analisis yang kami dapatkan berupa tahapan dalam proses seleksi tenaga pendidik di SDIT At-Taqwa 2. Tahapan pertama yang dilakukan dalam proses rekrutmen adalah pengumpulan CV atau *curriculum vitae* para pelamar yang kemudian di seleksi oleh Ketua Yayasan At-Taqwa. Berkas-berkas yang dikumpulkan diseleksi sesuai dengan posisi dan kebutuhan dari pihak sekolah. Kemudian para pelamar yang dinyatakan lolos tahapan pertama ini akan dipanggil untuk melakukan proses seleksi berupa wawancara dan microteaching sebagai penentuan proses penerimaan tenaga pendidik di lembaga ini. Para calon tenaga pendidik yang berhasil melewati seleksi wawancara dan microteaching dengan hasil yang memuaskan akan dinyatakan sebagai tenaga pendidik tetap di lembaga tersebut.

b. Pertimbangan dalam Penempatan dan Penugasan Tenaga Pendidik

Penempatan tenaga pendidik dilakukan setelah adanya pengumuman seleksi penerimaan guru yang lolos. Dalam penempatan guru yang telah lolos seleksi, terdapat dua model yang digunakan. Pertama, penempatan langsung yang umumnya digunakan untuk merekrut guru. Kedua, melalui program pemagangan, yang biasanya diterapkan dalam merekrut calon guru.

Hasil analisis berikutnya adalah mengenai pertimbangan yang dilakukan oleh pihak yayasan dalam hal penentuan lembaga pendidikan yang akan ditempati. Pertimbangan dalam hal ini disesuaikan dengan formulir yang diajukan. Apabila posisi yang diajukan sesuai dengan kriteria dan kebutuhan lembaga maka calon tenaga pendidik akan mendapat panggilan di lembaga yang mereka ajukan. Namun apabila di tengah tahun pelajaran terdapat kekurangan tenaga pendidik pada suatu lembaga di yayasan tersebut maka dapat dimungkinkan akan terjadi mutasi tenaga pendidik dengan ketentuan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan lembaga dan tentunya dengan SDM yang memadai.

Yayasan juga menerapkan fleksibilitas terhadap mutasi yang dilakukan. Apabila seorang guru atau tenaga pendidik mendapatkan intruksi untuk melakukan mutase tersebut, namun kondisi pribadi atau beberapa hal lain yang memungkinkan terjadinya hambatan dalam proses pembelajaran maka akan dipertimbangkan lagi mengenai pemindahan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan proses penempatan tenaga pendidik di yayasan ini cukup fleksibel dan kondisional. Tujuan penempatan dan penugasan tenaga pendidik pada bidang yang sesuai ini adalah untuk meningkatkan

kompetensi bidang sebelumnya, memperkuat motivasi kerja tenaga pendidik dan menghindari kegiatan belajar mengajar yang membosankan bagi anak – anak”

c. Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif, dan efisien. Dari penjelasan diatas maka evaluasi kinerja dapat diartikan sebagai suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit - unit kerja dalam satu Perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawab. Dalam hubungannya dengan dunia Pendidikan, maka kinerja tenaga pendidik (guru) dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep evaluasi. Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan suatu proses penting dalam sistem pendidikan karena memiliki beberapa tujuan utama yang sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa harus mengevaluasi kinerja tenaga pendidik:

1. Evaluasi harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen dan kepemimpinan. Evaluasi ini merupakan suatu pendekatan yang penting untuk memastikan bahwa evaluasi tidak hanya dilihat sebagai tindakan terpisah, tetapi sebagai bagian integral dari pengambilan keputusan dan perbaikan yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi. evaluasi yang terintegrasi dalam manajemen dan kepemimpinan bukan hanya alat untuk mengukur kinerja, tetapi juga merupakan alat strategis untuk mencapai tujuan dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi.
2. Evaluasi memungkinkan atasan (manager) dan bawahan (pegawai) untuk menyusun rencana bersama, mengoreksi kesalahan Bersama, memperbaiki kekurangan bersama, dan menegaskan hal-hal yang benar secara Bersama.
3. Evaluasi harus melayani dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengevaluasi kelebihan dan kelemahan mereka sebagai bagian dari perencanaan karier, baik dalam bentuk kenaikan gaji maupun promosi jabatan.

Evaluasi guru dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Evaluasi ini memiliki manfaat seperti memahami kinerja guru secara faktual, meningkatkan kinerja guru, menilai keberhasilan kegiatan belajar, dan melakukan perbaikan kegiatan belajar mengajar. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk membimbing guru ke arah yang baik, sambil memberikan contoh dengan bersikap sabar dan pengertian. Dengan demikian, peran seorang kepala sekolah yang baik akan membantu mengembangkan kinerja guru menuju profesionalisme dalam peningkatan mutu pengajaran di sekolah (Muspawi, 2021).

Evaluasi merupakan suatu kegiatan mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang kemudian informasi tersebut digunakan untuk menentukan pilihan yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Dikutip dari jurnal (Kartomo & Slameto, 2016), menurut Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan. Sedangkan (Supardi, 2013) berpendapat bahwa, kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan perilaku yang ditunjukkan guru saat melakukan aktivitas pembelajaran. Dengan demikian, kinerja guru dianggap sebagai tindakan yang diperlihatkan guru dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

Dalam proses kegiatan belajar mengajar, tentu ada tolak ukur dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga. Dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik, yayasan ini rutin mengadakan pelatihan berupa seminar selama satu kali dalam satu semester. Diharapkan dari adanya pelatihan ini dapat menjadi bahan pengembangan mutu pendidikan di yayasan ini.

Dan dalam hal pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik, setiap lembaga diharuskan melakukan evaluasi berupa rapat mingguan yang dilaksanakan setiap hari sabtu dan dihadiri oleh seluruh staf dan tenaga kependidikan juga kepala sekolah. Dalam rapat ini akan adanya evaluasi juga laporan mengenai manajemen kelas, laporan kondisi kelas, dan manajemen peserta didik dalam sebuah kelas. Tujuan diadakannya evaluasi setiap minggu ini adalah agar para guru dapat memaksimalkan potensi kegiatan belajar mengajar dengan menyesuaikan kondisi suatu kelas tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, pengaturan dan tugas guru di SDIT At-Taqwa berisi pemilihan yang terorganisir. Persiapan dan perbaikan guru adalah sudut kritis dalam kemajuan kualitas instruksi. guru melanjutkan untuk memajukan kemampuan mereka, mengikuti perkembangan terbaru untuk inovasi media pembelajaran, dan menggunakan inovasi guru untuk membuat pertemuan guru yang lebih mampu. Keterlibatan guru dalam pertanyaan tentang latihan dan kolaborasi lintas subjek juga dapat mendorong kemajuan dalam persiapan pembelajaran. Oleh karena itu, perbaikan terampil yang dipertahankan untuk guru tidak seperti itu mendasari dominasi subjek, tetapi juga mendorong penyesuaian terhadap perubahan dan permintaan instruksi lanjutan.

Guru di SDIT At-Taqwa secara efektif mengambil minat dalam berbagai persiapan, lokakarya, dan bengkel yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi pendidikan dan inovasi mereka. Ini memberdayakan mereka untuk menerapkan strategi yang lebih sukses dan menarik, yang pada akhirnya memiliki dampak positif pada hasil belajar siswa. Selain itu, penerapan inovasi dalam instruksi membuka pintu modern bagi guru untuk membuat lingkungan belajar yang lebih cerdas dan individual, mampu mengumpulkan kebutuhan individu dari setiap mata pelajaran.

Terlibat dalam investigasi instruksional memberdayakan guru untuk menyelidiki dan menerapkan spekulasi yang tidak digunakan dalam pengelasan biasa, sementara berkontribusi pada kemajuan informasi di bidang pendidikan. Kolaborasi dengan rekan-rekan dari berbagai mata pelajaran juga memberdayakan perdagangan pikiran dan hones terbaik, yang dapat meningkatkan pengalaman belajar dan menumbuhkan kemajuan dalam instruksi.

Secara umum, kualitas instruksi di Indonesia dapat dicapai dengan memajukan kualitas guru. Ini membuktikan pentingnya berkontribusi dalam persiapan guru dan kemajuan yang mahir sebagai kunci untuk mencapai instruksi berkualitas tinggi dan ekonomis. Dengan guru yang berkualitas, siswa akan mendapatkan instruksi yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kemajuan dan kesejahteraan negara.

REFERENSI

- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>
- Annisa, D. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1980), 1349–1358. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/9498/7322>
- Baniati, H., Isnaini, M., & Fauzi, M. (2023). Problematika Tugas Mengajar Dengan Bidang Keahlian Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 558–568. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.455>
- Bafadal, Ibrahim. 2008. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Rahmi, S., & Isnaya, K. (2017). Penempatan tenaga kependidikan: studi peran strategis kepala Madrasah. *Journal of Management in Education (JMIE)*, 2(1), 31–37.
- Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(3), 229–241. <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i3.21>
- Rosita. 2012. Manajemen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Purwokerto. Skripsi. Purwokerto: STAIN Purwokerto.
- Saifulloh, M., Muhibbin, Z., & Hermanto, H. (2012). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Sosial Humaniora*, 5(2), 206–218. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v5i2.619>
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258–264. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.30>