

Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Kualitas Calon pendidik

Nafhan Maulana Ashary¹, Rusi Rusmiati Aliyyah²

¹Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universita Djuanda Bogor, nafhananaf@gmail.com

²Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Djuanda Bogor, rusi.rusmiati@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mendeskripsikan dan mengetahui realisasi sistem pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, manfaat dari penelitian ini sebagai acuan dan pedoman yang digunakan untuk meningkatkan serta memberikan daya tarik pada seorang calon tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan penelitian kuasi kualitatif dengan desain penelitian sederhana, dimana dengan penelitian kuasi kualitatif ini penggunaan teori masih dimungkinkan sebagai pengolahan data yang terdiri dari 15 orang guru kelas SD di wilayah Bogor di Indonesia yang terdiri dari Kabupaten Bogor, Kota Bogor, Kecamatan Ciawi dan Kecamatan Sukaraja. Analisis temuan dalam penelitian ini yaitu: Proses, Hak dan Kewajiban, serta Pengembangan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa aktivitas yang kerap sekali mengganggu untuk peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan salah satunya ialah faktor keseimbangan tenaga pendidik yang tidak sebanding dengan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Dalam sebuah pengelolaan perlu dievaluasi secara teratur menurut prosedur tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga aspek dari pengelolaan tenaga kependidikan diharapkan bisa meningkatkan mutu pendidikan.

Kata kunci: Pengelolaan, tenaga pendidik dan kependidikan, mutu efektivitas kependidikan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber dalam lingkup pendidikan memiliki peran yang amat krusial karena manusia sebagai tenaga pendidik dan kependidikan serta orang yang selalu terlibat dalam pengambil keputusan. Sumber daya pendidik menjadi faktor yang penting dalam pengelolaan sebuah lembaga karena pendidik dan tenaga kependidikan menjadi salah satu sumber daya manusia yang memegang peran dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Aliyyah et al., 2017). Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang

dilaksanakan dimulai dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan seperti, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, penilaian serta pengembangan kompetensi. Realitasnya di lapangan beberapa faktor yang menjadi perhatian oleh pemerintah yaitu adanya perubahan dari berbagai segi program yang diterapkan tanpa adanya penyesuaian yang selaras dan seimbang. Tentu saja masalah tersebut sangat mempengaruhi kualitas dan mutu terhadap pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, karena dengan timbulnya masalah seperti ini menjadi tugas dan tanggung jawab berat bagi kepala satuan kependidikan untuk menata dan mengelola tenaga pendidik dan kependidikan (Sumbung & Sihotang, 2022). Namun, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa masalah yang ditemukan. Terdapat beberapa tenaga pendidik yang setelah dilakukan beberapa proses tahapan ditempatkan di tempat yang tidak sesuai dengan pendidikan terakhir yang ditempuh, karena masih minimnya tenaga pendidik dan kependidikan di daerah tersebut menyebabkan sekolah yang ada menggunakan tenaga pendidik seadanya tanpa memperhatikan jenjang pendidikan yang di tempuh oleh pendidik tersebut. Problematika seperti ini seharusnya bisa lebih diperhatikan ketika dalam tahap proses perekrutan sehingga problematika seperti ini tidak terus menerus terjadi di dalam dunia pendidikan. Dengan terus menerus timbul permasalahan seperti ini dapat memicu terhadap mutu pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan yang paling mendasar yaitu dengan memperbaiki tata sistem kelola dengan diperbaikinya sistem tata kelola ini diharapkan mampu menunjang problematika sehingga proses penataan menjadi lebih komprehensif dan selaras terhadap pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumbung & Sihotang, 2022). Tujuannya dilakukan penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang bagaimana pengelolaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dengan bagaimana proses tahap awal hingga akhir demi menunjang kualitas standar tenaga pendidik yang bermutu. Strategi perkembangan pendidik untuk meningkatkan efektivitas/kualitas kependidikan guna meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan dengan serius. Untuk mencapai keberhasilan dan

meningkatkan mutu pendidikan, lembaga perlu meningkatkan segala aspek untuk menunjang tenaga pendidik. Oleh karena itu peningkatan kualitas pengajaran harus selalu dievaluasi dan selalu ditingkatkan seperti keterampilan pengajaran, perkembangan pendidikan dan adanya penerapan metode yang inovatif akan tetapi aspek tersebut perlu dukungan yang memberikan dorongan pada setiap aktivitas yang dilakukan seperti sarana dan prasarana yang harus selalu memadai serta menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pendidik karena dengan seiring berkembangnya jaman teknologi terus berkembang sangat pesat dan hal ini menjadi salah satu ruang karena lingkup pendidikan akan selalu bergandengan dengan teknologi (Aliyyah et al., 2019)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Metode kuasi kualitatif dipilih sebagai desain penelitian ini, dimana dengan metode ini penggunaan teori masih menggunakan pengolahan data (Penelitian et al., 2009). Kuasi kualitatif atau disebut juga dengan Desain Kualitatif Semu belum sepenuhnya bersifat kualitatif karena bentuknya masih dipengaruhi oleh tradisi kuantitatif terutama menempatkan teori pada data yang diperolehnya (Purnamawati, 2012)). Salah satu penelitian kualitatif yaitu dengan desain penelitian sederhana atau disingkat dengan SRD. SRD yaitu desain penelitian yang digunakan oleh peneliti pada temuannya di lapangan yang bertujuan untuk mempertimbangkan temuannya tersebut dengan menggunakan teori agar masalah tersebut terpecahkan. Ada lima langkah utama untuk melakukan penelitian tersebut, yaitu : (1) Melakukan perumusan masalah penelitian, (2) Melakukan review literatur, (3) Perencanaan penelitian yang akan dilakukan, (4) Melakukan pengolahan dan pengumpulan data, (5) Melakukan analisis dan Interpretasi data.

Peserta

Partisipan dalam penelitian ini adalah 15 orang guru kelas SD di wilayah Bogor di Indonesia yang terdiri dari Kabupaten Bogor, Kota Bogor, Kecamatan Ciawi dan Kecamatan Sukaraja. Teknik yang digunakan untuk memenuhi sampel yaitu melalui pengolahan data melalui *google formulir* kepada guru kelas SD di 4 wilayah Bogor. Data deskriptif mengenai karakteristik demografi termasuk gender, masa pengajaran, dan tingkatan pendidikan yang telah ditempuh disajikan pada [table 2](#).

Tabel 2. Profil responden

| Profil Responden | Frekuensi | Disajikan (%) |
|--------------------|-----------|---------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Perempuan | 7 | 44% |
| Laki - Laki | 8 | 56% |
| Lama Mengajar | | |
| 1 - 5 Tahun | 12 | 70% |
| 6 - 10 Tahun | 1 | 10% |
| 11 - 15 Tahun | 0 | 0 |
| 16 - 30 Tahun | 2 | 20% |
| Tingkat Pendidikan | | |
| Sarjana (S1) | 15 | 100% |
| Magister (S2) | 0 | 0 |
| Dokter (S3) | 0 | 0 |

Pengumpulan data

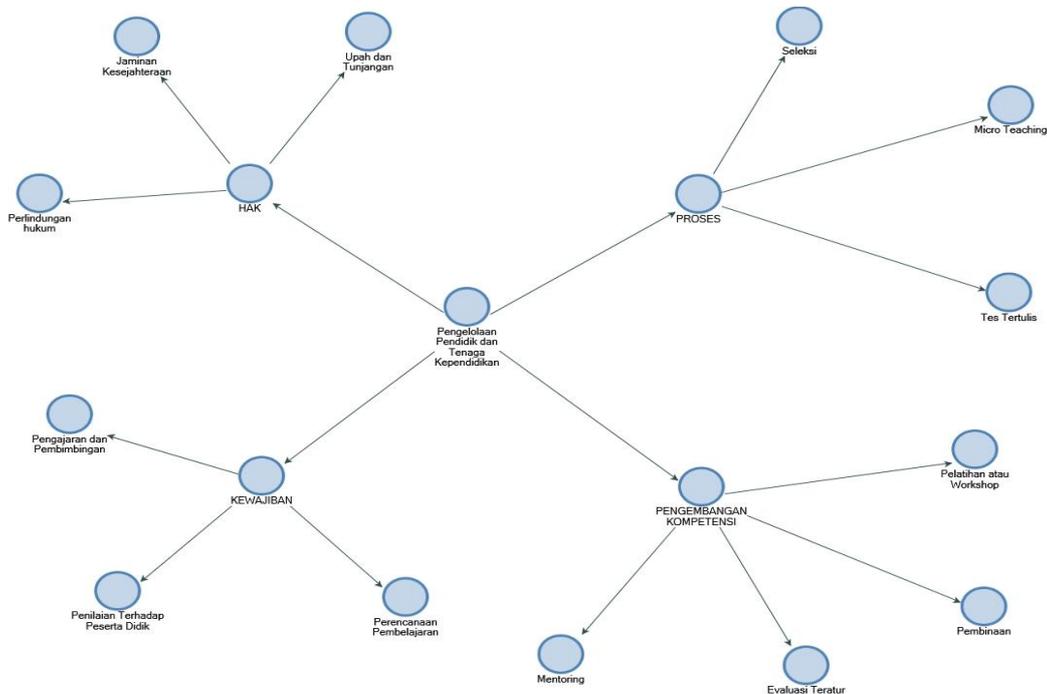
Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara online dengan menggunakan *google formulir* terhadap 15 orang yang merupakan walikelas di sekolah dasar dari wilayah Bogor yang berbeda di Provinsi Jawa Barat. Dari 15 orang guru tersebut terdapat empat aspek yang menjadi landasan dan kunci yaitu, proses, kemampuan,

kewajiban, dan pengembangan kompetensi. Wawancara semi terstruktur dilakukan selama kurang lebih 7 hari mulai tanggal 19 s/d 25 November 2023 hingga proses penelitian selesai. Peneliti melakukan wawancara melalui *google formulir* dengan 15 reponden dan 7 pertanyaan. Wawancara ini dilakukan untuk menganalisis dan menggali informasi, hasil tersebut kemudian ditulis dalam bentuk karangan yang berisi gagasan atau ide (Nurhendrar, 2007). Dengan dilakukannya wawancara ini peneliti mendapatkan banyak informasi yang digunakan untuk membuat kode awal berdasarkan kesesuaian tema yang didapatkan.

Analisis data

Data dianalisis dengan menggunakan strategi deduktif dan tematik. Strategi ini merupakan cara berpikir yang bermula dari pengamatan terhadap aspek-aspek umum, menuju perkembangan terhadap aspek yang bersifat khusus (Iii et al., n.d.). Oleh karena itu, peneliti menerapkan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan menganalisis tema yang ditemukan melalui data yang telah dikumpulkan. Kemudian ketika terkumpul data tersebut diolah dengan menggunakan Nvivo 12 sebagai alat untuk membantu peneliti untuk mengkategorikan informasi yang telah terkumpul. Hasil tersebut kemudian dikelompokkan dalam node. Peta tematik digunakan untuk memvisualisasikan struktur konsep pada berbagai tingkatan dan potensi interaksi antara konsep yang selanjutnya bisa dikembangkan. Tim analisis kemudian mendiskusikan secara menyeluruh terkait kode dan mengintegrasikan antar kode untuk menyederhanakan setiap kode. Dengan teknik ini bisa memudahkan untuk mengidentifikasi berupa pendekatan deduktif untuk mempermudah tema-tema yang diungkapkan oleh beberapa responden dalam menjawab pertanyaan penelitian.

(lihat Gambar 1)

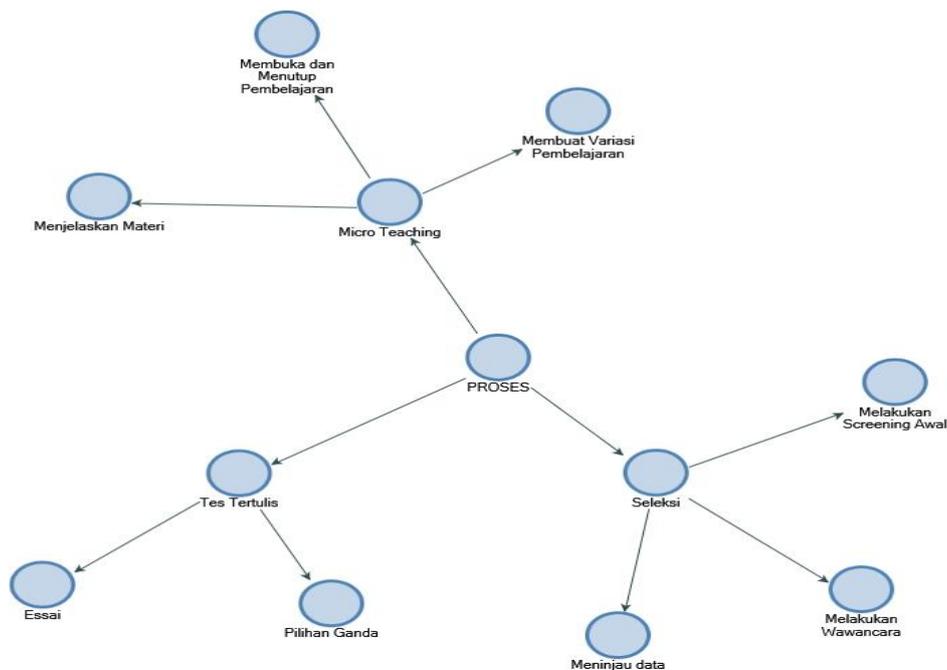


Gambar 1. Hasil analisis data persepsi guru terhadap pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dasar (menggunakan Nvivo 12).

Peneliti memeriksa kredibilitas selama penelitian. Uji kredibilitas merupakan proses yang digunakan untuk bisa menilai keakuratan sejauh mana suatu informasi yang telah di dapatkan selaras dan dapat dipercaya, karena uji kredibilitas ini penting sifatnya dalam beberapa konteks termasuk penelitian yang telah dilakukan (Melawati Fatma Sari, 2019). Dengan demikian dengan dilakukannya uji kredibilitas ini dapat membantu membuat Keputusan yang informasional dan berbasis bukti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengelolaan dalam strategi perkembangan pendidik untuk meningkatkan kualitas kependidikan harus dilakukan dengan tepat. Proses ini mencakup tahapan-tahapan yang dilakukan calon pendidik untuk mengetahui potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh bakal calon pendidik (Aliyyah et al., 2017). Proses ini disebut juga dengan rekrutmen. Rekrutmen (*Recruitment*) adalah aktivitas yang memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai untuk mendukung tujuan pendidikan karena dengan adanya proses ini dapat membantu sebuah lembaga mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan dapat berkontribusi secara positif terhadap tujuannya (Sumbung & Sihotang, 2022).



Gambar 2. Proses Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil dari outline wawancara, setiap sekolah memiliki cara yang berbeda dalam proses pengelolaan tenaga kependidikan. Tahapan inilah yang nantinya akan menentukan nasib dari bakal calon pendidik yang akan mengajar di sekolah tersebut. Beberapa responden menyatakan sebagai berikut:

Pada tahap seleksi ini pengambilan keputusan penguji untuk menentukan nasib calon guru apakah memenuhi kriteria yang diinginkan atau tidak .

Seleksi diantaranya kesesuaian bidang yang telah diampuh, sehat jasmani maupun rohani, memiliki bakat dan pengalaman yang luas.

Pada tahap seleksi ini, sebagian besar sekolah menerapkan proses wawancara dalam menguji kemampuan calon guru. Beberapa responden menyatakan sebagai berikut:

Wawancara dilakukan secara individual yang terdiri dari calon guru dan penguji yang melakukan wawancara, dimana penguji mengeluarkan beberapa point dan beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh calon guru.

Pertama seorang guru mengirimkan cv dan surat lamaran, setelah itu ketika cocok dengan kriteria maka akan diadakan wawancara dan tes keguruan.

Calon pendidik membawa surat lamaran serta berkas berkas yang dibutuhkan, kemudian menunggu pengumuman untuk melanjutkan ke tahap wawancara, untuk proses wawancara dilakukan oleh kepala sekolah, setelah wawancara selesai calon pendidik menunggu hasil keputusan dari sekolah.

Tentunya setiap calon guru harus menguasai keterampilan mengajar dan mendidik. Salah satunya yaitu *Micro Teaching*, dimana *micro teaching* ini sendiri bertujuan untuk membekali dan meningkatkan keterampilan calon guru dalam mengadakan kegiatan belajar mengajar melalui pelatihan keterampilan mengajar (Ii & Teori, 2013). Pernyataan ini serupa dengan responden yang menyatakan bahwa:

Pada tahap micro teaching ini calon guru sudah otomatis disimpulkan memenuhi kriteria yang diinginkan dan di tahap ini sebagian calon guru akan dibekali beberapa keterampilan dasar untuk proses pembelajaran.

Seorang guru juga harus memiliki kinerja dan pengalaman yang baik. Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang nantinya akan berpengaruh menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah dan menciptakan pelajar yang berkualitas pula (Ping & Poernomo, 2021). Hal ini selaras dengan pernyataan guru-guru yang menjelaskan tentang kinerja dan pengalaman bakal calon guru dalam seleksi rekrutmen terhadap calon pendidik.

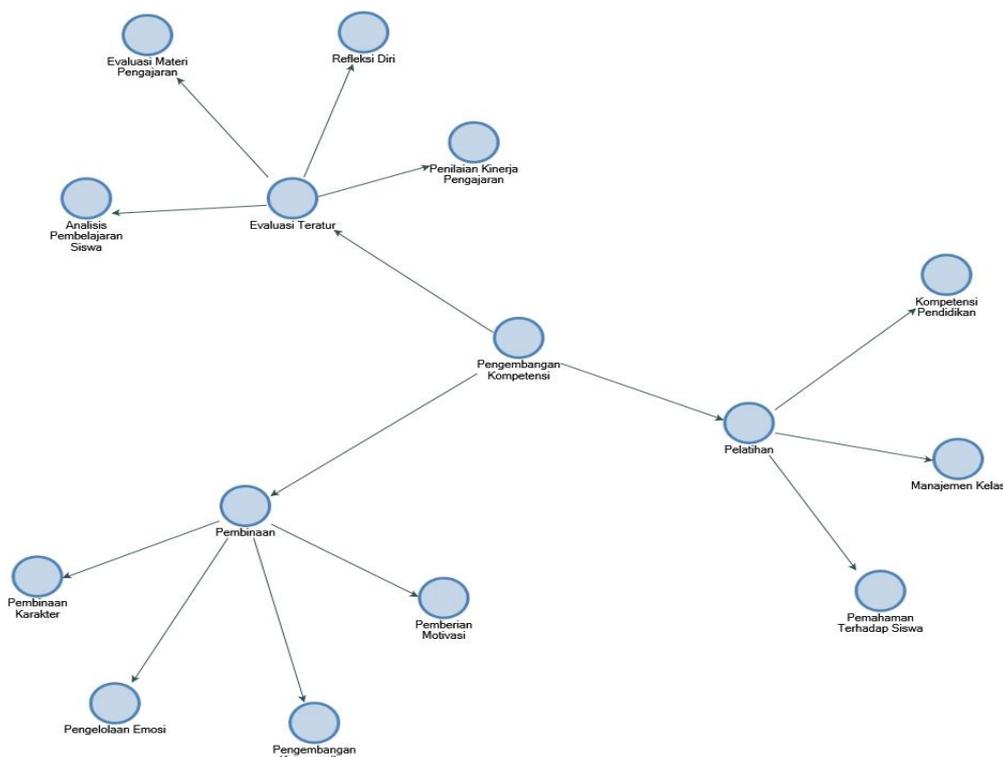
Pemberkasan tahap wawancara dan penilaian kinerja kurang lebih 3 bulan.

Seleksi lebih ke arah pengalaman kerja dan jenjang pendidikan atau tidaknya.

Tes tertulis juga termasuk ke dalam salah satu tahapan seleksi rekrutmen penerimaan calon guru mengatakan bahwa:

Tahap wawancara atau tes tertulis, dimana di tahap ini kemampuan mengajar, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan terkait pendidikan di evaluasi sebagai bagian dari proses seleksi. Referensi dari pekerjaan sebelumnya dan rekomendasi dari lembaga pendidikan dapat menjadi factor tambahan yang dipertimbangkan.

Pengembangan kompetensi guru dalam strategi perkembangan pendidik untuk meningkatkan efektivitas/kualitas kependidikan meliputi empat subtema: mentoring, evaluasi teratur, pembinaan dan pelatihan/workshop yang dilakukan oleh guru (Aliyyah et al., 2017).



Gambar 3. Pengembangan Kompetensi

Peningkatan kompetensi memungkinkan guru memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang mata pelajaran yang diajarkan (Nurlindah et al., 2020). Guru dapat mengembangkan keahlian dalam bidangnya masing-masing sehingga dapat memberikan pengajaran yang lebih bermutu dan menyenangkan bagi pelajar (Bachtiar, 2016).

Pengembangan kompetensi pendidik dilakukan dengan pelatihan secara intensif dengan baik pada bidangnya masing-masing.

Seiring berkembangnya zaman, guru perlu mengembangkan standar kompetensi untuk menghadapi era digital seperti sekarang ini dimana dibutuhkan pengembangan intelektual, interpersonal dan keterampilan berbasis teknologi(Bachtiar, 2016). Beberapa responden mengatakan bahwa:

Saran untuk semua guru di era gempuran globalisasi ini haruslah mengikuti perkembangan zaman agar tidak tertinggal dengan negara berkembang atau maju lainnya.

Peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan dengan berbagai metode, apalagi di zaman yang serba canggih seperti sekarang ini, akses pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan mudah seperti dengan mengikuti webinar dan seminar(Bachtiar, 2016). Beberapa responden mengatakan:

Melakukan webinar atau seminar perihal pengembangan secara intensif kepada pendidik.

Diadakan seminar khusus guru, mencari informasi terkait perkembangan guru secara luas, terus berinovasi dan meningkatkan kualitas diri.

Hal lain yang dapat dilakukan dalam pengembangan kompetensi adalah dengan melakukan pembinaan. Tujuan dari pembinaan ini bisa bervariasi tergantung konteksnya, akan tetapi hal ini dilakukan untuk mengembakan potensi, keterampilan, dan karakter agar mencapai kemajuan pribadi menjadi berkualitas(Aliyyah et al., 2017). Beberapa responden mengatakan:

Diadakannya pembinaan rutin sesuai kompetensi tambahan guru.

Pembinaan yang dilakukan dengan mendatangkan pembicara ahli.

Mengikuti pelatihan dan pembinaan baik dari lingkungan sekolah atau pun dari luar.

Pembinaan semacam IHT dan pengajian yayasan.

Pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan/workshop dimana dalam pelatihan ini guru akan diberikan pengetahuan

dan keterampilan baru serta meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki. Hal tersebut disampaikan oleh responden yang terlibat sebagai berikut:

Upaya yang menempuh pendidikan yang tinggi, mengikuti workshop dan pelatihan, melakukan penelitian dan belajar sesuai perkembangan zaman.

Mengikuti workshop, melakukan penelitian tindakan kelas.

Pelatihan reguler atau workshop yang mencakup berbagai aspek pengajaran, teknologi pendidikan, atau perubahan kurikulum.

Hal yang penting dilakukan dalam pengembangan kompetensi adalah dengan melakukan evaluasi teratur. Tentunya hal ini sangat penting dilakukan guna memperbaiki kekurangan yang ada (Sofia et al., 2023). Evaluasi sendiri berfungsi sebagai alat penilaian untuk mengukur sejauh mana pencapaian yang telah diraih dan menjadi salah satu pertimbangan dalam penyusunan rencana berikutnya. Beberapa pernyataan dari beberapa responden:

Evaluasi kinerja teratur: Menyelenggarakan evaluasi kinerja rutin dengan memberikan umpan balik konstruktif dan membantu guru mengidentifikasi area pengembangan.

Dilakukan evaluasi terus menerus dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, dengan cara melakukan pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Setelah menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru dan berusaha untuk menjadi tenaga pendidik yang berkualitas, guru berhak memperoleh haknya. Hak ini meliputi tiga subtema: upah dan tunjangan, jaminan kesejahteraan dan perlindungan hukum (Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, 2017). Hak guru disini adalah menerima apa yang sudah semestinya didapat seseorang dengan profesi guru terutama upah/gaji. Beberapa responden mengatakan:

Alhamdulillah banyak sekali hak yang diterima oleh guru mulai dari upah, keadilan dan lain sebagainya.

Hak upah, hak istirahat, hak mengemukakan pendapat.

Honor dan tunjangan.

Mendapatkan penghasilan dan mendapatkan penghargaan atas prestasinya.

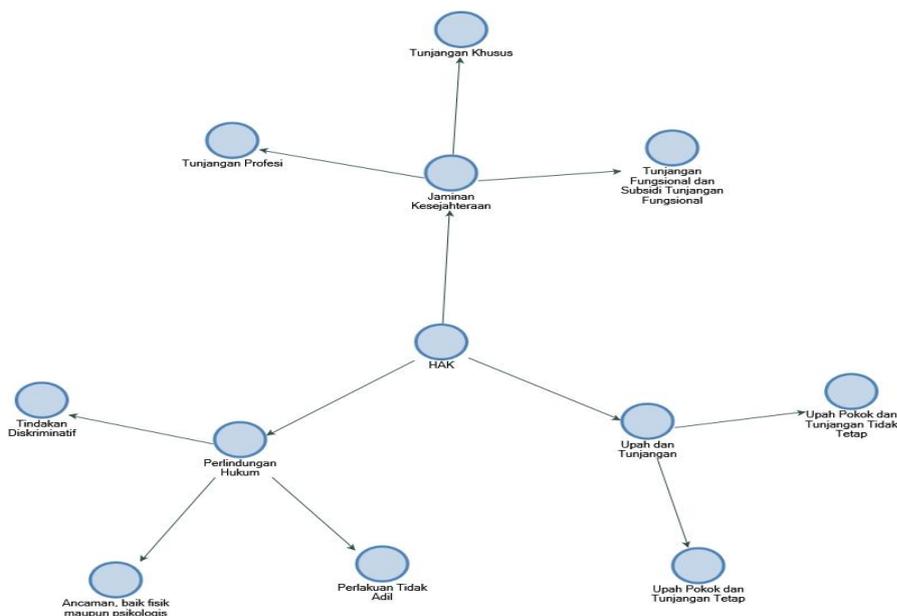
Upah dan tunjangan: Hak untuk menerima gaji atau upah sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan peran guru.

Selain upah dan tunjangan, guru juga berhak memperoleh hak berupa jaminan kesejahteraan. Jaminan kesejahteraan ini merupakan pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja mencakup aspek seperti gaji yang layak, fasilitas pendidikan yang memadai, dan perlindungan terhadap hak-hak mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal (*Kedudukan Guru Sebagai Pendidik* (, 2017). Hasil wawancara dengan beberapa responden menyatakan bahwa:

Hak atas jaminan kesejahteraan berupa asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.

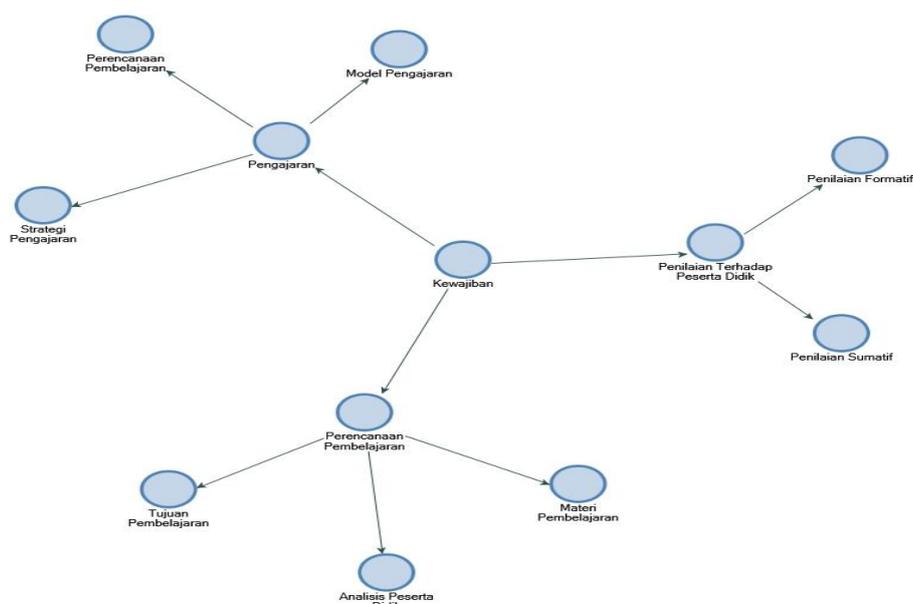
Seorang guru juga berhak mendapatkan perlindungan hukum(Sukmawati & Tarmizi, 2022). Perlindungan hukum bagi guru ini memberikan dasar yang kuat untuk bekerja dengan keyakinan dan memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan pendidikan karena dapat dimaknai dengan sejumlah prinsip dan hak-hak yang dirancang untuk melindungi kepentingan dan kesejahteraan guru untuk menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik dan kependidikan (Nanang et al., 2022). Perlindungan terhadap guru tertuang dalam UU Nomor 14 Tahun 2005.

Hak atas perlindungan hukum dalam hal kontrak kerja, sengketa ketenagakerjaan atau isu hukum lainnya.



Gambar 3. Hak Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tentunya disamping memperoleh hak-hak nya, seorang guru wajib untuk menjalankan kewajibannya, dimana kewajiban seorang guru adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kewajiban guru ini meliputi tiga subtema: pengajaran dan pembimbingan, penilaian terhadap peserta didik dan perencanaan pembelajaran(Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (, 2017). Pengajaran dan pembimbingan merupakan aspek terpenting bagi seorang guru, dimana dengan pengajaran yang berkualitas akan menciptakan pelajar yang berkualitas pula, mendidik dan membimbing merupakan tugas utama seorang guru, oleh karena itu pengajaran yang baik harus diberikan dengan keikhlasan dan penuh rasa tanggung jawab(Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (, 2017).



Gambar 4. Kewajiban

Pernyataan ini selaras dengan hasil wawancara terhadap responden yang mengatakan bahwa:

Mendidik peserta didik dengan penuh keikhlasan (merencanakan, mengeksekusi dan mengevaluasi pembelajaran) mengikuti segala aturan yang berlaku di sekolah.

Selanjutnya, seorang guru wajib memiliki penilaian terhadap peserta, dimana penilaian tersebut mencakup data yang nantinya menjadi bahan evaluasi bagi pengembangan peserta didik.

Melakukan penilaian terhadap kemajuan siswa, memberikan umpan balik dan merancang strategi untuk meningkatkan pembelajaran.

Untuk menyempurnakan hasil pembelajaran yang diinginkan, seorang guru juga wajib membuat perencanaan pembelajaran yang nantinya menjadi target pencapaian dalam mengajar (Sofia et al., 2023). Beberapa guru mengatakan:

Merencanakan pembelajaran yang akan disampaikan, mengembangkan pembelajaran, menjaga kode etik sebagai guru, bersifat objektif kepada semua murid dan memberikan yang terbaik untuk kemajuan sekolah.

Merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran.

Menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, melibatkan tujuan pembelajaran, metode pengajaran dan sumber daya Pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari penelitian di lapangan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh tenaga pendidik melalui serangkaian tahap dalam lembaga pendidikan. Proses ini dimulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengangkatan, penempatan, pemberian hak kompensasi, serta perlindungan dan pengawasan. Meskipun ada beberapa proses yang belum optimal, dapat dinyatakan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam melaksanakan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara maksimal, sebagai saran penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengatur pendidik dan tenaga kependidikan terkait dengan perencanaan, termasuk penempatan yang sesuai dengan kebutuhan.

REFERENSI

Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2),

75. <https://doi.org/10.30997/dt.v4i2.921>

Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 157–165. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.957>

Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi Pendidikan*, 6(3). <https://doi.org/10.26858/publikan.v6i3.2275>

Ii, B. A. B., & Teori, A. K. (2013). *Kajain Teori Dan Kerangka Pemikiran*. 15–62.

Iii, B. A. B., Penelitian, A. J., Pendekatan, D., & Penelitian, J. (n.d.). *Bab iii*.

Kedudukan guru sebagai pendidik (. (2017). *IV*, 122–137.

Melawati Fatma Sari. (2019). Dampak pendampingan Program Sosial Entrepreneur Dompot Dhuafa Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam. *Ekonomi*, 52–60.

Nanang, Manullang, H., & July Esther. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Guru Yang Mangalami Pengaduan Akibat Tindakan Guru Saat Menjalankan Profesi Mengajar. *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 3(1), 45–58. <https://doi.org/10.51622/njlo.v3i1.612>

Nurhendrar, S. (2007). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Revista Brasileira de Ergonomia*, 9(2), 10. <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>

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>

Penelitian, P., Mulyani, M. E., & Pascasarjana, P. (2009). *digital_120516-T 25582 - pelaksanaan mekanisme-metodologi*.

- Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). GAUDIUM VESTRUM : JURNAL KATEKETIK PASTORAL Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal ...*, 5(1), 1–12.
- Purnamawati, A. (2012). Penerapan Metode Penelitian Kualitatif untuk Manajemen. *Jurnal EQUILIBRIUM*, 5(January), 1–7. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Sofia, I., Nafla, S. A., Siraj, S., Situmorang, S., & Wulandari, T. (2023). *Kompetensi Guru Dalam Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran*. 2(1), 183–188.
- Sukmawati, R., & Tarmizi, M. I. (2022). 肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2Δ, 曹杉杉 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.
<http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- 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>