

PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN VS KINERJA GURU: SEBUAH TINJAUAN UMUM

ERMI SOLA

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Alauddin Makassar
Email: ermisola18@gmail.com

Abstract: Principles of Management VS Teacher Performance: An Overview

Education is an absolute necessity throughout life. Schools are formal educational institutions as one of the central points of education and learning. The quality of education in each school is different. This happens because of different managerial strategies in managing school resources. The quality of the education and learning process can be viewed from two aspects, namely the quality of the components and the quality of school management. Although the supporting components such as the availability of adequate facilities and infrastructure and sufficient funds, if they are not managed "well" and "properly" according to the education and teaching program (school program) that has been established, it is certain that the objectives of education and teaching will not be achieved. achieved effectively. Therefore, management principles are important instruments that can reveal the extent of success or failure of teachers in achieving learning objectives and school programs.

Keywords: *Education Management, Management Principles, Teacher Performance*

Abstrak: Prinsip-Prinsip Manajemen VS Kinerja Guru: Sebuah Tinjauan Umum

Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak sepanjang hayat. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal sebagai salah satu titik pusat pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan setiap sekolah berbeda-beda. Hal ini terjadi karena strategi manajerial yang berbeda dalam mengelola sumber daya sekolah. Kualitas proses pendidikan dan pembelajaran dapat ditinjau dari dua segi, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengelolaan sekolah. Walaupun komponen-komponennya penunjang seperti tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan dana yang cukup, jika tidak dikelola dengan “baik” dan “tepat” sesuai program pendidikan dan pengajaran (program sekolah) yang telah ditetapkan, maka dapat dipastikan tujuan pendidikan dan pengajaran tidak akan tercapai secara efektif. Oleh karena itu prinsip-prinsip manajemen merupakan instrumen penting yang dapat mengungkap sejauh mana keberhasilan atau kegagalan para guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran maupun program sekolah.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Prinsip-Prinsip Manajemen, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidik hakikatnya mendidik, makna ini menyiratkan upaya mengembangkan seluruh potensi yang melekat pada diri setiap peserta didik yakni potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik. Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak manusia sepanjang hayat. Pendidikan dan pendidik sejatinya merupakan usaha untuk memajukan pertumbuhan dan perkembangan budi pekerti (kekuatan batin dan karakter), pikiran (intelekt), dan fisik jasmani peserta didik. Proses pendidikan berlangsung terus sepanjang hayat dalam rangka kesempurnaan hidup dan keselarasan dengan dunianya (Saidah, 2016). Maka seorang guru harus mengajar sekaligus mendidik berlandaskan kasih sayang kepada semua peserta didik tanpa memandang status sosial, ekonomi, agama, dan lain sebagainya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan salah satu titik pusat pendidikan dan pembelajaran bagi peserta didik. Kualitas pendidikan tiap sekolah berbeda-beda. Pengelolaan masing-masing sekolah mempunyai strategi manajerial yang berbeda dalam mengelola sumber daya dan dana yang dimiliki sekolah.

Manajemen pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien (Muhaimin *et al.*, 2015). Lebih konkrit dan spesifik, manajemen pendidikan adalah penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, komunikasi, koordinasi, motivasi, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Engkoswara & Komariah, 2012).

Kualitas proses pendidikan dan pembelajaran dapat ditinjau dari dua segi, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengelolaan sekolah. Walaupun komponen-komponennya penunjang seperti tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan dana yang cukup, jika tidak dikelola dengan “baik” dan “tepat” sesuai aturan yang telah ditetapkan, maka dapat dipastikan tujuan pendidikan dan pengajaran tidak akan tercapai secara efektif. Sebaliknya, jika pengelolaan/manajemen sekolah terkategori baik namun berada dalam situasi kondisi serba berkekurangan, maka akan berakibat pada hasil yang tidak optimal (Tirtarahardja & Sulo, 2012).

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha meraih tujuan organisasi bersangkutan secara legal, yakni tidak melanggar hukum, moral, etika (Prawirosentono, 1999). Selain itu Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Maka kaitannya dengan pendidikan ialah kedua pengertian di atas menyiratkan arti bahwa setiap orang, guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kewenangan masing-masing

dalam usaha mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran tujuan sekolah. Oleh karena itu peran kepala sekolah sangat penting dalam membimbing, memotivasi, memantau, dan menilai para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas secara periodik dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan para guru dalam merealisasikan program pembelajaran program sekolah yang telah dibuat sebelumnya. Di samping itu juga ditujukan untuk mengetahui berbagai kendala yang dihadapi para guru dalam mengimplementasikan program-program sekolah. Tentunya dengan memanfaatkan prinsip-prinsip manajemen antara lain kemanusiaan, demokrasi, *the right man on the right place*, *equal pay for equal work*, kesamaan arah, kesatuan komando, efisiensi dan efektivitas, produktivitas kerja, disiplin, dan wewenang dan tanggung jawab dapat diyakini kinerja para guru sebagai tenaga pendidik dan kependidikan dapat menuai hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka atau studi literatur, yaitu peneliti melakukan pengumpulan data yang bersumber dari berbagai literatur yang terkait dengan masalah yang dikaji setelah itu peneliti menganalisis, mencatat, dan mengelolah bahan data yang didapatkan untuk menarik kesimpulan dari persoalan yang dikaji. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Pada sumber data primer, peneliti merujuk pada buku-buku bacaan, hasil penelitian, dan jurnal yang terkait. Sedangkan untuk mendukung data yang lain peneliti menggunakan data sekunder yang berupa artikel-artikel atau majalah yang terkait dengan masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pendidikan

Manajemen merupakan ilmu yang mempelajari langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan secara sistematis (Chairunnisa, 2016). Maka hubungannya dengan bidang pendidikan dan manajemen pendidikan dalam pengertian yang sederhana merupakan seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Muhaimin *et al.*, 2015).

Manajemen pendidikan juga dimaknai sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien (Kristiawan *et al.*, 2017). Maka pengertian yang lebih konkrit dan spesifik, manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang pendidikan

yang dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkomunikasian, pengkoordinasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Engkoswara & Komariah, 2012). Berbagai pengertian di atas juga berlaku bagi guru sebagai tenaga kependidikan.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab I ketentuan umum pasal 1 ayat 5 mengamanatkan bahwa “tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Jadi, manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan kependidikan dan pengajaran yang dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam lembaga/institusi pendidikan sekolah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Rentetan kegiatan tersebut diselenggarakan dengan mendayagunakan sumber daya dan dana yang dimiliki secara optimal berlandaskan prinsip-prinsip manajemen menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan

Prinsip-prinsip manajemen pendidikan merupakan pedoman atau pegangan utama pelaksanaan serangkaian kegiatan manajerial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan lembaga/instansi pendidikan di sekolah. Terdapat 4 aspek penting yang menjadi perhatian dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen pendidikan adalah tujuan yang akan dicapai, subjek (orang-orang yang terlibat di dalamnya), tugas yang diemban, dan nilai yang berlaku dalam organisasi/institusi tersebut. Menurut Engkoswara dan Komariah (2012), terdapat prinsip-prinsip yang dipedomani dan diyakini mampu mencapai tujuan yang diinginkan atau diprogramkan sekolah adalah:

- a. Partisipasi: semua personil yang berada di dalam lingkup persekolahan.
- b. Transparansi dalam proses pelaksanaan berbagai kegiatan.
- c. Akuntabilitas dalam pertanggungjawaban kegiatan.
- d. Profesionalisme; melaksanakan berbagai program kegiatan sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas.
- e. Berwawasan ke depan (visi, misi) dengan arah yang jelas menuju tujuan yang akan dicapai.
- f. *Sharing authority*; dalam situasi-situasi tertentu kewenangan pimpinan didelegasikan kepada bawahan yang kapabel melaksanakannya.
- g. implementasi manajemen; muara dari poin 1-6.

Selain itu menurut Bitar (2021) dalam website gurupendidikan.com mengemukakan bahwa terdapat lima indikator prinsip-prinsip dalam manajemen pendidikan diantaranya sebagai berikut:

1. Memprioritaskan tujuan melebihi kepentingan pribadi dan mekanisme kerja.
2. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab sesuai kemampuan.

3. Memberikan tanggung jawab kepada personil sekolah sesuai sifat dan kemampuannya.
4. Mengenal dengan baik faktor psikologis manusia.
5. Memahami relativitas nilai-nilai.

Lebih detail, prinsip-prinsip manajemen pendidikan mencakup: 1) kemanusiaan; 2) demokrasi; 3) *the right man on the right place*; 4) *equal pay for equal work*; 5) kesamaan arah; 6) kesatuan komando; 7) efisiensi dan efektivitas; 8) produktivitas kerja; 9) disiplin; 10) wewenang dan tanggung jawab (Rivai *et al.*, 2014). Selain itu menurut M. Quraisy Shihab, (2011), bahwa di dalam Al-Qur'an terdapat ayat-ayat yang membahas tentang prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam, antara lain:

- a. Produktivitas (QS. Ar Ra'ad: 11).
- b. Efektivitas dan efisiensi (QS. Al Baqaroh: 282).
- c. Musyawarah (QS. Ali Imron: 159).
- d. Keadilan dan persamaan (Al Baqaroh: 143).
- e. Akhlak terpuji, ikhlas, jujur, dan amanah (Qs. An Nisa: 146, At Taubah: 119, An Nisa: 58).

Kinerja Guru

Pengertian kinerja secara sederhana adalah apa yang telah dikerjakan oleh seseorang (Mathis & Jackson, 2002). Kinerja atau hasil/prestasi kerja juga didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2002). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Pengertian yang lebih konseptual kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai aturan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999).

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik. Pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban, antara lain:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

Secara umum kompetensi merujuk kepada kecakapan atau kemampuan mengerjakan suatu pekerjaan. Pengertian secara sederhana, kompetensi merupakan gambaran hakiki, kualitatif, dan perilaku guru yang tampak serta sangat bermakna (Usman, 2002). Kompetensi guru merupakan kecakapan dalam menciptakan suasana komunikatif dan edukatif antara guru dengan peserta didik, baik aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor dalam upaya mempelajari sesuatu mulai dari perencanaan, evaluasi, dan tindak lanjut demi tercapainya tujuan pengajaran (Suryasubrata, 1997).

Pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 8 dijelaskan bahwa pendidik harus memiliki kualitas akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Mulyasa, 2009). Selanjutnya juga dikemukakan dalam pasal 10 bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005).

Piet A. Sahertian dan Ida A. Sahertian (1990) mengemukakan bahwa Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (LPTK) telah mengembangkan kurikulum yang memuat sepuluh kompetensi dasar guru yang dijabarkan melalui berbagai pengalaman belajar, yakni:

- a. Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan.
- b. Kemampuan mengelola program belajar mengajar.
- c. Kemampuan mengelola kelas.
- d. Kemampuan menggunakan media/sumber belajar.
- e. Kemampuan menguasai landasan kependidikan.
- f. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Kemampuan menilai prestasi peserta didik.
- h. Kemampuan mengenal fungsi dan program layanan konseling.
- i. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang merefleksikan kesuksesan suatu institusi/lembaga tempat orang tersebut bekerja. Secara umum indikator kinerja yang banyak digunakan dalam berbagai bidang pekerjaan adalah:

1. Prestasi kerja merupakan kinerja kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang bersangkutan (Satrohadiwiyo, 2005).
2. Kuantitas kerja yakni jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai yang dinilai dari jumlah keluaran yang dihasilkan.

3. Kualitas kerja; mutu yang dihasilkan baik/buruk. Kualitas kerja mencerminkan “tingkat kepuasan” seseorang terhadap pekerjaannya yang artinya, seberapa baik/sukses ia dalam menyelesaikan pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2006).
4. Efektifitas kerja; berkaitan dengan ketercapaian tujuan orang-orang yang bekerja dalam suatu lembaga/instansi/organisasi tertentu sesuai dengan kebutuhan. Efisiensi berkenaan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.
5. Kemandirian; Kemandirian yaitu kemampuan seseorang/individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
6. Komitmen dan tanggung jawab; tekad yang kuat untuk menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang sesuai aturan lembaga/instansi yang bersangkutan.

Beririsan dengan enam kriteria di atas, Sudarmanto (2009) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan (*quality*); berkenaan dengan nilai, proses, dan hasil dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diemban.
- b. Kuantitas pekerjaan (*quantity*); jumlah pekerjaan yang dilakukan, dihasilkan, dan ditiadakan seperti nilai uang, jumlah barang atau jumlah kegiatan yang telah terlaksana atau diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*); nilai tugas atau pekerjaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan/dijadwalkan.
- d. Efektifitas biaya (*cost-effectiveness*); efektivitas pemanfaatan atau penggunaan sumber-sumber organisasi/institusi yang terukur.
- e. Pengawasan (*need for supervision*); Pengawasan pimpinan dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi manajerialnya.
- f. Kemampuan diri (*Interpersonal Impact*); kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kolaborasi antar sesama pegawai.

Penilaian Kinerja Guru

Secara umum, penilaian kinerja guru akan bermanfaat untuk pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) kinerja guru dapat menjadi informasi untuk menentukan jenis pelatihan yang diperlukan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru. Penghargaan (*reward*) kinerja dapat menjadi dasar menentukan kompensasi atau kenaikan jabatan. Motivasi (*motivation*) bermanfaat untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang lebih baik. Penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber data untuk memetakan perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan menentukan berbagai kebijakan terkait peningkatan mutu guru dalam pelaksanaan proses pengajaran.

Penilaian kinerja guru menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru merupakan wujud kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang

dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Didi Pianda (2018) mengemukakan bahwa Kementerian Pendidikan Nasional menetapkan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu:

1. Menyusun rencana pembelajaran.
2. Melaksanakan pembelajaran.
3. Menilai prestasi belajar.
4. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.
5. Memahami landasan kependidikan.
6. Memahami kebijakan pendidikan.
7. Memahami tingkat perkembangan peserta didik.
8. Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran.
9. Menerapkan kerja sama dalam pekerjaan.
10. Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan.
11. Menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran.
12. Mengembangkan profesi.

PENUTUP

Manajemen pendidikan merupakan aktivitas kependidikan yang dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi/institusi kependidikan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Ketercapaian tujuan tersebut dapat diraih dengan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki berdasarkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan. Prinsip-prinsip manajemen pendidikan merupakan pedoman pelaksanaan serangkaian kegiatan manajerial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan lembaga/instansi pendidikan di sekolah. Selain itu, terdapat 4 aspek utama yang menjadi perhatian dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen pendidikan adalah tujuan yang akan dicapai (wujud visi, dan misi) subjek (guru, peserta didik, tata usaha, komite, masyarakat lingkungan sekolah), tugas (pendidik dan tenaga kependidikan), dan nilai (kerja sama, disiplin, tanggung jawab, musyawarah dan mufakat). Jika unsur-unsur pendukung lainnya semisal sarana/prasarana dan dana yang cukup, namun tidak dikelola dengan “baik” dan “tepat” dapat dipastikan tujuan pendidikan dan pengajaran tidak akan tercapai secara efektif. Sebaliknya, jika pengelolaan sekolah baik namun situasi kondisi tidak mendukung, maka hasilnya tidak akan optimal.

Kinerja guru pada hakikatnya merupakan perwujudan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dan terlihat selama proses belajar mengajar. Berhasil tidaknya seorang guru dalam menjalankan tugasnya dapat dinilai dari 6 indikator, yakni 1) *quality*; 2) *quantity*; 3) *timeliness*; 4) *cost-effectiveness*; 5) *need for supervision*; dan 6) *interpersonal impact*. Jika ke 6 indikator penilaian kinerja guru dapat terpenuhi, maka dapat diyakini proses belajar mengajar akan berdampak positif pada *output* sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bitar. (2021). *Manajemen Pendidikan : Pengertian, Tujuan, Fungsi, Prinsip, Manfaat, Ruang Lingkup, Para Ahli*. Gurupendidikan.Com. <https://www.gurupendidikan.co.id/manajemen-pendidikan/>
- Chairunnisa, C. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Engkoswara, & Komariah, A. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muhaimin, Suti'ah, & Prabowo, S. L. (2015). *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah (Cet. V)*. Prenada Media Group.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan (Cet. VIII)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. CV. Jejak Publisher.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14, 6 (2005). <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-14-2005-guru-dosen?amp/>
- Rivai, V., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamic Human Capital Management (Cet. II)*. Raja Grafindo Persada.
- Sahertian, P. A., & Sahertian, I. A. (1990). *Supervisi Pendidikan: dalam Rangka Program Insertvc Education*. Rineka Cipta.
- Saidah. (2016). *Pengantar Pendidikan: Telaah Pendidikan Secara Global dan Nasional*. Raja Grafindo Persada.
- Satrohadiwiyo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Shihab, M. Q. (2011). *Tafsir Al Misbah (Cet. IV)*. Lentera Hati.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Suryasubrata. (1997). *Proses dalam Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.
- Tirtarahardja, U., & Sulo, S. L. L. (2012). *Pengantar Pendidikan (Cet. II)*. Rineka Cipta.
- Usman, M. U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.