

# PELAKSANAAN KEGIATAN REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SDN MEKAR MUKTI 01 CIKARANG UTARA BEKASI

NURUL AFFIKA AULIA, AMIRUDIN, IQBAL AMAR MUZAKI

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 1810631110109@unsika.student.ac.id, amirudin@staff.unsika.ac.id, iqbalamar.muzaki@staff.unsika.ac.id

*(Article History)*

*Received June 06, 2022; Revised December 07 2022; Accepted December 14, 2022*

**Abstract: Implementation of Management of Educators and Educational Personnel in Improving Teacher Professionalism at Mekar Mukti 01 Elementary School**

*The implementation of educator management in order to improve the professionalism of teachers at SDN Mekar Mukti 01 is very important to do. The purpose of this study is to find out how educator management improves teacher professionalism, and find out what factors support and hinder the improvement of teacher professionalism through the management of educators and education personnel. It belongs to the qualitative type of descriptive research by photographing educational management patterns at the research locus. Data collection was carried out by triangulation, namely observations, interviews, field notes, and documentation of each aspect that was used as research material. The results showed that SDN Mekar Mukti 01 has gone through a less effective management cycle with the management of education in the school concerned.*

**Keywords:** *Management of Educators and Education Personnel, Increasing Teacher Professionalism*

**Abstrak: Pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Mekar Mukti 01**

Pelaksanaan manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di SDN Mekar Mukti 01 sangat penting untuk dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru, dan mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan memotret pola manajemen pendidikan di lokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi yakni observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi setiap aspek yang dijadikan bahan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan SDN Mekar Mukti 01 telah melalui siklus manajemen yang kurang efektif kaitan dengan manajemen pendidikan di sekolah yang bersangkutan.

**Kata Kunci:** Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Peningkatan Profesionalisme Guru

## PENDAHULUAN

**S**emua individu yang ikut serta pada kegiatan pendidikan yang mempengaruhi operasi manajemen di dalam organisasi dianggap sebagai sumber daya manusia pendidikan (SDM) (Amirudin, 2017). Gubernur, kepala sekolah/sekolah, guru/pendidik, siswa, tenaga administrasi, dan lain-lain merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan. SDM pendidikan memainkan peran penting dalam manajemen pendidikan, karena mereka berkontribusi pada penyelenggaraan pendidikan yang menghasilkan pengembangan insan yang berkualitas.

Di era globalisasi ini, persaingan antar yayasan dalam industri persekolahan semakin membumi. Pendirian diharapkan dapat memberikan dukungan terbaik kepada semua warga di yayasan dan rekan kerja sama dalam organisasi yang sebenarnya. Hal ini membuat *Human Resource* (HR) diharapkan mampu menampilkan presentasi yang terbaik. Akibatnya perusahaan dapat bersaing dengan para pesaingnya. SDM memainkan peran yang sangat mendasar bagi sebuah yayasan, salah satunya adalah untuk mengembangkan keterampilan luar biasa dari perwakilan di lembaga untuk hasil yang layak dan memuaskan bagi pelanggan atau klien administrasi pendidikan di yayasan.

Guru dan tenaga kependidikan adalah SDM yang memegang peranan penting dan vital, khususnya dalam upaya menggarap hakikat persekolahan, karena mereka selalu berhubungan dengan siswa. Kajian ini mencirikan administrasi instruktur dan tenaga kerja sekolah sebagai rangkaian latihan yang mencakup semua itu mulai dari mengatur perolehan guru dan fakultas pelatihan hingga pendaftaran, pilihan, pengaturan, dan posisi, arahan, remunerasi, pengawasan, evaluasi, peningkatan, dan akhir (Amirudin & Muzaki, 2022).

Terlepas dari tuntutan yang mendesak, ada kenyataan di lapangan bahwa pemerintah atau pembuat kebijakan sering kali menyadari dan mengkaji isu perubahan program tanpa disertai upaya (Novia & Wildansyah, 2017). Karena persoalan ini berdampak langsung pada mutu pendidikan, maka pembuat kepala satuan pendidikan dan kebijakan harus mampu mengatur dan mengawasi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sebagian dari asumsi yang mendasari di balik guru dan staf pelatihan sebagai SDM adalah faktor kunci dan objektif yang menentukan tingkat kemajuan dalam sistem sekolah, misalnya: (1) Individu adalah sumber daya utama dalam asosiasi instruktif; (2) Staf memutuskan kemajuan tujuan instruktif; (3) Komponen manusia adalah variabel terkontrol terbesar dalam asosiasi; (4) Masalah yang paling otoritatif terkait dengan kinerja insan; dan (5) Penentu utama keberhasilan pendidikan adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif (Mudassir, 2016). Mengingat keyakinan ini, kehadiran guru dan staf pelatihan sangat penting untuk administrasi dan kemajuan SDM yang baik. Pengelolaannya tidak hanya mencakup

pengadaan SDM, tetapi juga pelaksanaan fungsi manajemen meliputi persiapan yang hati-hati, pendaftaran dan pilihan, pengaturan dan posisi mengingat landasan instruktif mereka, memberikan remunerasi yang adil, dan mengarahkan manajemen dan penilaian untuk menjamin bahwa kewajiban guru dan tenaga kerja pelatihan sesuai dengan tujuan instruktif yang ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan adanya fungsi manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara tidak efisien. Di antaranya jangka waktu rekrutmen SDM; dalam hal ini guru dan staf tidak konsisten dalam penentuan waktunya. Misalnya, pendaftaran yang diselesaikan secara tiba-tiba tanpa persiapan yang matang, seleksi tidak berdasarkan pada keterampilan. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan mengungkap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah kaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen, serta upaya yang dilakukan untuk melatih kecakapan guru dan staf dalam hal administrasi. Sehingga dapat diambil rumusan masalah berkenaan pelaksanaan manajemen pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN Mekar Mukti 01.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan dan penelitian lapangan, studi kepustakaan yang menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, di mana pada metode ini menjelaskan keadaan atau item dalam skenario kehidupan nyata. Sementara penelitian lapangan dilakukan dengan pendekatan triangulasi dengan beberapa prosedur pelaksanaan yang meliputi observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi. Lokus penelitian ini adalah SDN Mekar Mukti 1 Cikarang Utara Bekasi. Peneliti memerhatikan dan mencermati segala situasi dan kegiatan yang ada di sekolah yang erat kaitannya dengan kegiatan sekolah digunakan untuk melakukan observasi. Variabel yang diteliti adalah manajemen pendidikan yang mencakup fungsi manajemen, rekrutmen, pelaksanaan dan evaluasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan Pengadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Berangkat dari observasi awal, di mana ditemukan beberapa fungsi manajemen yang tidak efektif dilakukan di SDN Mekar Mukti 01, peneliti mencoba menganalisa masalah yang terjadi. Beberapa hal yang menjadi masalah dikerucutkan menjadi beberapa prioritas kajian yang coba dianalisa. Hasil temuan awal menjelaskan bahwa kepala sekolah merencanakan rekrutmen guru dan staf di SDN Mekar Mukti 01 dengan melihat landasan kebutuhan sekolah sebelum memilih pengajar dan staf. Kepala sekolah membuat aturan jelas dan informatif. Informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan dalam sebuah institusi diperlukan untuk merumuskan strategi agar

tenaga pendidik sukses dalam karirnya, sehingga sebelum menyusun strategi, analisis pekerjaan diperlukan untuk menetapkan deskripsi pekerjaan (Mulyasa, 2009). Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah seharusnya memiliki opsi untuk memilih dan menetapkan pegawainya, dengan melakukan ujian tugas dan ujian jabatan. Metode perencanaan tradisional dan metode perencanaan terpadu adalah dua jenis pendekatan perencanaan. Teknik perencanaan tenaga kerja tradisional berfokus terutama pada masalah jumlah pekerja. Terlebih lagi, jenis dan tingkat kemampuan dalam bisnis, tetapi strategi pengaturan yang terkoordinasi tidak pernah lagi berpusat pada masalah pasar kerja organik. Semua persiapan dalam pengaturan terkoordinasi pada satu tujuan (Idris, 2014). Hasil temuan menunjukkan bahwa metode perencanaan yang digunakan oleh Kepala SDN Mekar Mukti 01 adalah metode perencanaan tradisional karena hanya berfokus pada masalah lowongan daripada visi sebagai standar pencapaian, yang dapat menyebabkan perencanaan rekrutmen dirasa tidak efektif dan efisien.

### **Rekrutmen dan Seleksi**

Hasil temuan menunjukkan bahwa Kepala SDN Mekar Mukti 01 telah melakukan rekrutmen pegawai di institusi pendidikan yang dipimpinnya. Meskipun Kepala SDN Mekar Mukti 01 mempertimbangkan kualifikasi dalam menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan, ia tetap mengakui bahwa tenaga pendidik yang ada banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan. Hal ini tentu saja dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan, selain itu ada juga tujuan yang harus dicapai selama interaksi dengan para calon pendidik tersebut. Metode yang terlibat dengan membedakan, mendaftarkan, menemukan dan menggambar orang untuk bekerja di perusahaan dikenal sebagai rekrutmen (Edy, 2014). Dari pengumuman penerimaan pegawai hingga pendaftaran, pengujian, dan pengumuman penerimaan pegawai hingga pendaftaran ulang, rekrutmen dimulai (Mustari, 2015). Dalam melakukan penentuan bagian pelatihan yang akan datang, mesti ditentukan kemampuan dasar mana yang diperlukan untuk tempat yang diperlukan, sehingga dapat memutuskan seseorang yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Muniroh & Muhyadi, 2017). Alhasil, rekrutmen dimulai dengan pencarian dan berlanjut hingga lamaran kandidat diterima. Tujuannya adalah untuk mengisi kesenjangan dengan orang-orang yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan dinilai mampu melakukan tugas-tugas mereka di posisi mereka, memperoleh pemenuhan kinerja sehingga mereka dapat tetap berada dalam kerangka kerja, mengambil bagian dengan sukses dalam pencapaian tujuan (Kristiawan, 2011).

### **Pengangkatan dan Penempatan**

Hasil penelitian di SDN Mekar Mukti 01 menunjukkan masih adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak memiliki kredensial pendidikan yang

diperlukan. Ini menunjukkan bahwa prosedur pengangkatan dan pemosisian tidak efisien. Sementara pengangkatan dan penempatan tenaga sekolah, baik pendidik lama maupun pendidik baru, merupakan pembagian kerja, dengan mempertimbangkan kecukupan latar belakang pendidikan dengan penempatan ini akan memperkecil kesenjangan pemahaman terhadap mata pelajaran yang akan diberikan kepada siswa (Mukhlisoh, 2018).

Seperti diketahui, cara penanganan tenaga kerja baru yang telah selesai re-registrasi untuk diberitahukan di bidang mana mereka ditempatkan dikenal dengan istilah susunan dan jabatan (Mustari, 2015). Pengaturan dan situasi adalah pembagian kerja bagi staf sekolah, baik guru berpengalaman maupun guru pemula, yang menerima bahwa kewajaran landasan pendidikan dengan posisi ini akan mengurangi lubang dalam memahami data yang diberikan kepada siswa (Mukhlisoh, 2018).

Akibatnya, Penataan dan situasi tidak akan selesai tanpa terlebih dahulu benar-benar melihat kapasitas dan status guru dan tenaga diklat dalam menjalankan kewajibannya. Personil harus disusun sesuai dengan prinsip-prinsip untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif, efisien, dan efektif "The ideal man perfectly located with impeccable timing" (Hasibuan, 2008). Untuk menghindari kesalahan manajemen personel, pedoman ini harus diikuti.

### **Orientasi**

Setiap perekrutan karyawan baru harus diarahkan untuk membantu karyawan baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses orientasi di SDN Mekar Mukti 01 tidak pernah diformalkan, melainkan mengandalkan induksi, yaitu pengenalan singkat antara karyawan baru dan karyawan lama pada pertemuan pembagian tugas, serta pengenalan dasar lingkungan sekolah, seperti keadaan sekolah. Bersamaan dengan wawancara rekrutmen baru, Kepala SDN Mekar Mukti 01 meninjau lingkungan sekolah, kondisi guru, dan kondisi siswa.

Kegiatan orientasi dirancang untuk mempersiapkan karyawan baru secara mental dan sosial sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja baru mereka (Asmara, 2015). Setelah pelamar telah disetujui melalui seleksi, prosedur orientasi dimulai. Orientasi didefinisikan sebagai pemberian informasi dasar tentang suatu organisasi, khususnya informasi yang dibutuhkan dan diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang dapat diterima (Syukur, 2013). Dengan cara ini pentingnya siklus arah dilakukan.

### **Kompensasi**

Menurut temuan penelitian yang dilakukan di SDN Mekar Mukti 01, santunan yang diberikan tidak mampu meningkatkan taraf hidup pendidik dan tenaga kependidikan. Bahkan jika beberapa orang percaya bahwa mereka sudah cukup,

banyak orang lain masih merasa tidak puas. Mayoritas menunjukkan staf dan staf sekolah masih berstatus non Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilihat dari jumlah guru dan staf pengajar berstatus non-PNS. Bagaimanapun, instruktur dan staf sekolah dapat memenuhi dan terus menyelesaikan kewajiban dan kewajiban mereka hingga tingkat yang paling mungkin karena konsep kemauan yang mendarah daging di dalamnya. Dari 23 pendidik dan tenaga kependidikan SDN Mekar Mukti 01 hanya tiga orang yang berstatus PNS, sehingga sisanya memerlukan skema remunerasi berdasarkan prinsip sekolah, sebagai kompensasi (Edy, 2014). Gaji dan remunerasi adalah semua istilah yang digunakan untuk menggambarkan kompensasi. Kompensasi dapat mengambil banyak bentuk, termasuk penyediaan uang, barang, dan fasilitas, serta tawaran kesempatan untuk kemajuan karir. Uang diberikan langsung dalam jenis kompensasi, keuntungan, dan dorongan. Gaji telah dikendalikan oleh otoritas publik, khusus untuk guru dan staf pelatihan dengan situasi dengan PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2006, jabatan struktural, tunjangan umum PNS. Strategi kompensasi ini tergantung pada pendekatan pembentukan atau pembentukan untuk guru dan staf sekolah yang bukan pegawai pemerintah (Pendidikan, 2011).

### **Pengawasan dan Penilaian**

Temuan penelitian di SDN Mekar Mukti 01 menunjukkan bahwa kepala sekolah bertindak sebagai pengawas internal, mengawasi dan menilai siswa setiap kali ada pintu terbuka tidak terstruktur atau tidak terjadwal, bukan atasan luar dari kementerian agama yang mengelola dan menyurvei mahasiswa satu semester sekali. Evaluasi terperinci yang dapat memberikan kritik sebagai gambaran yang jelas tentang kehebatan hasil pencapaian tujuan dan fokus pada yang telah ditetapkan menentukan kemajuan sistem pemeriksaan. Pendekatan yang tepat untuk memperkirakan seberapa efektif seseorang melakukan tugas yang sebanding dengan tujuan tertentu disebut penilaian kinerja (Wibowo, 2017).

Penilaian kinerja juga dikenal sebagai penilaian eksekusi, adalah evaluasi efisien yang digunakan untuk memutuskan eksekusi pekerja dan eksekusi hierarkis. Selain itu, juga digunakan untuk mengetahui persyaratan mempersiapkan posisi yang tepat, mendistribusikan pekerjaan yang tepat kepada pekerja agar mereka dapat berkembang dari sekarang, dan sebagai alasan untuk memutuskan rencana promosi dan remunerasi (Kasmawati, 2012).

### **Pemberhentian**

Tidak pernah ada pemecatan kasar terhadap pendidik atau tenaga kependidikan, menurut studi yang dilakukan di SDN Mekar Mukti 01 itu menunjukkan lingkungan melonggarkan pekerjaan. Excusal guru dan staf sekolah di sekolah menyinggung batas terjauh dari hubungan kerja pendidik atau tenaga kependidikan di sekolah, dengan pemberhentian sebagai fungsi operasional

terakhir dari manajemen SDM (Pendidikan, 2011). Ada dua kategori status kepegawaian di SDN Mekar Mukti 01 yaitu PNS dan non-PNS atau honorer. Hanya alasan yang jelas dan tepat yang dapat digunakan untuk memberhentikan pendidik dan tenaga kependidikan. Guru PNS harus pensiun pada usia 65 tahun, sedangkan tenaga kependidikan PNS harus pensiun pada usia 58 tahun (Karnati, 2017).

### **Mutu Pendidikan**

Kualitas membangun iklim untuk pelatihan, wali, otoritas pemerintah, delegasi daerah, dan manajer keuangan, untuk bekerja sama untuk memberikan pintu terbuka yang berharga dan keinginan untuk nasib akhirnya siswa. Semua orang mengharapkan dan bahkan meminta kualitas dari orang lain, sekali lagi, orang lain juga selalu mengharapkan dan meminta kualitas dari kami. Artinya, kualitas bukanlah hal baru, karena kualitas adalah indra manusia. Kualitas pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan penilaian atau pemberian yang diberikan atau dipaksakan pada barang (item) dan administrasi tertentu, dengan mempertimbangkan bobot dan pelaksanaan yang sebenarnya. Kualitas adalah pendekatan untuk menangani asosiasi yang menyeluruh dan terkoordinasi yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan klien (Aziz Amrullah, 2015).

Berdasarkan temuan penelitian lapangan, SDN Mekar Mukti 01 telah menyelenggarakan pendidikan semaksimal mungkin untuk memberikan kebahagiaan kepada siswanya, terutama dengan menawarkan layanan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Karena gagasan nilai dalam pelatihan dikomunikasikan sebagai administrasi, sekolah berkualitas adalah instruksi yang dapat menawarkan jenis bantuan yang mengatasi masalah dan asumsi untuk setiap mitra instruktif, maka fokus penelitian ini terhadap mutu pendidikan adalah pada prosesnya dan kompetensi lulusan atau kualitas hasil pendidikan.

Layanan, baik administrasi maupun akademik, diberikan sebagai bagian dari proses pendidikan, dengan layanan yang diarahkan pada pemangku kepentingan pendidikan internal dan eksternal. Mahasiswa pascasarjana adalah fokus perhatian ketika datang ke hasil pendidikan. Jika lulusan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan semua pemangku kepentingan pendidikan, mereka dikatakan berkualitas tinggi. Hal ini dilatarbelakangi oleh premis bahwa kualitas pendidikan merupakan kesesuaian antara kebutuhan pemangku kepentingan (stakeholder) dengan layanan yang ditawarkan oleh manajemen pendidikan.

### **Profesionalisme Guru**

Guru pada masa inovasi data dan surat menyurat sekarang ini tidak hanya sekedar mendidik (perpindahan informasi) tetapi juga harus menjadi pengawas pembelajaran. Ini berarti bahwa setiap pendidik diharapkan memiliki pilihan untuk membuat kondisi pembelajaran yang menantang imajinasi dan gerakan siswa,

membujuk siswa, menggunakan media campuran, multi-teknik, dan multi-sumber untuk mencapai tujuan pembelajaran normal (Asmarani, 2014).

Profesionalisme guru pun mengacu pada keadaan, arah, nilai, tujuan, dan kualitas karya sastra yang dihasilkan oleh seseorang yang memiliki pengetahuan dan kewenangan di bidang pendidikan dan pengajaran dalam kaitannya dengan penghidupannya. Guru profesional adalah pengajar yang bersertifikat, kompeten, dan diinginkan yang dapat memfasilitasi pembelajaran dan mempengaruhi pengalaman pendidikan siswa, untuk lebih mengembangkan prestasi siswa. Keahlian luar biasa seorang pendidik, menurut Kellough dalam Yunus Abu Bakar, merupakan tingkat pelaksanaan individu dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik yang dijunjung tinggi oleh kemampuan dan seperangkat aturan. Kehadiran seorang pendidik, menurut Moh Surya di Samana, adalah sebagai guru ahli di sekolah, untuk situasi ini sebagai uswatun hasanah, jabatan manajerial, dan aparatur masyarakat. Maka dari itu keterampilan luar biasa pendidik harus dilengkapi sesuai kebutuhan pengajar sehingga terus berkembang. Berbagai laporan di lapangan menunjukkan beberapa kendala dalam pelaksanaan peningkatan kecakapan pendidik mengingat model peningkatan kecakapan pendidik yang dilakukan tidak bergantung pada kebutuhan instruktur (Sobri, 2016).

## **PENUTUP/SIMPULAN**

Mencermati eksplorasi penemuan dan percakapan yang tergambar pada segmen sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan guru dan tenaga kependidikan di SDN Mekar Mukti 01 merupakan suatu siklus yang dimulai dengan pengaturan pengadaan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan melalui pendaftaran dan penentuan, pengaturan dan posisi diakhiri dengan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.

Penataan dan perolehan guru dan fakultas persekolahan melalui siklus pendaftaran dan pilihan, penataan guru dan tenaga kerja pelatihan sesuai kebutuhan sekolah, pengajaran melalui persiapan, pengajaran, dan penguatan, evaluasi manajemen dan pelaksanaan, serta gaji untuk mengadakan instruktur dan staf sekolah antara upaya peningkatan kualitas pendidikan di SDN Mekar Mukti 01 melalui penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Arti penting kepala sekolah sebagai cikal bakal dalam melakukan administrasi guru dan tenaga kependidikan dengan tujuan agar dilakukan secara ideal dengan tujuan akhir untuk menggarap hakikat persekolahan serta profesionalisme guru merupakan saran dari penelitian ini, sejalan dengan rumusan dari kesimpulan yang telah dikemukakan. Kepala sekolah harus memiliki pilihan untuk mempersiapkan guru dan staf pelatihan sejauh mengantisipasi perolehan instruktur dan staf instruktur, situasi kasus per kasus, pelatihan, pemeriksaan, dan evaluasi pelaksanaan tergantung pada situasi, serta memberikan membayar berdasarkan eksekusi lebih tinggi dari semua lembaga pendidikan lainnya.



### DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, & Muzaki, I. A. (2022). Pengaruh *Cooperative Learning* Teknik *Make A Match* Terhadap Prestasi Siswa dalam Pembelajaran PAI Siswa SMPN 2. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 1419-1436. <http://dx.doi.org/10.30868/ei.v11i01.2579>
- Amirudin. (2017). Peranan Manajemen Perguruan Tinggi dan Implementasinya di Fakultas Agama Islam (FAI). *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 1(1), 1-10.
- Asmara, H. (2015). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Asmarani, N. (2014). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 503-831. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3791>
- Aziz Amrullah. (2015). Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 10(2), 1-14.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, R. (2014). *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*. Makassar: Alauddin University Press.
- Karnati, N. (2017). Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi. *Jurnal Parameter*, 29(2), 185-191. <https://doi.org/10.21009/parameter.292.06>
- Kasmawati. (2012). *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Makassar: Alauddin University Press.
- Kristiawan. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mudassir. (2016). Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di MAN Kabupaten Bireun. *Jurnal Ilmiah*, 16(2), 255-272. <http://dx.doi.org/10.22373/jid.v16i2.599>
- Mukhlisoh. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. Kementrian Agama Kabupaten Brebes. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233-248. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941>
- Mulyasa, A. E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161-173. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Mustari, M. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Novia, & Wildansyah. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Universitas Negeri Medan*, 10(1), 1-12.
- Sobri, A. Y. (2016). Model-model Pengembangan Profesionalisme Guru. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VIII Tahun 2016*, 4(2), 55-67. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/10/Artikel-Konaspi-AY-Sobri.pdf>
- Syukur, F. (2013). *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.