

## ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIK DI SDN LABANG

Oleh:

Annisa Hariyati<sup>1</sup>  
Hesty Widyaning Tyastuti<sup>2</sup>  
Dwi Safitri<sup>3</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten  
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: [220611100137@student.trunojoyo.ac.id](mailto:220611100137@student.trunojoyo.ac.id)

**Abstract.** *Teacher management plays a crucial role in ensuring the quality of education. However, at SDN Labang, teacher management faces significant challenges, particularly a shortage of educators, which increases teachers' workload and hinders students' understanding of the learning materials. This study aims to analyze the obstacles and strategies of teacher management at SDN Labang in improving the quality of education. The research employs a descriptive qualitative method with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. Primary data were obtained from the principal and the 5th-grade teacher at SDN Labang, supported by secondary data on teacher management. The findings reveal that the recruitment process is structured, involving needs analysis, competency selection, and orientation for new educators. However, inadequate dissemination of information resulted in an insufficient number of applicants. Strategies implemented include training, mentoring, and periodic performance evaluations. This study concludes that collaboration between schools and the government is essential to strengthen the recruitment process and provide competent educators, ensuring continuous improvement in the quality of education.*

**Keywords:** *Teacher Management, Education Quality, Management Strategies.*

# ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIK DI SDN LABANG

**Abstrak.** Manajemen pendidik memiliki peran penting dalam memastikan kualitas pendidikan, namun di SDN Labang, manajemen pendidik menghadapi tantangan utama berupa kurangnya tenaga pendidik yang berdampak pada peningkatan beban kerja guru dan kesulitan siswa dalam memahami materi pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kendala serta strategi manajemen pendidik di SDN Labang dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data utama diperoleh dari kepala sekolah dan guru kelas 5B SDN Labang, serta didukung oleh data sekunder terkait manajemen tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan telah dilakukan secara terstruktur, meliputi analisis kebutuhan, seleksi kompetensi, dan orientasi pendidik baru. Namun, penyebaran informasi yang kurang optimal menyebabkan jumlah pelamar tidak mencukupi. Strategi yang diterapkan meliputi pelatihan, mentoring, serta evaluasi kinerja secara berkala. Kesimpulan penelitian ini menegaskan pentingnya kolaborasi antara pihak sekolah dan pemerintah untuk memperkuat proses perekrutan serta menyediakan tenaga pendidik yang kompeten agar kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

**Kata Kunci:** Manajemen Pendidik, Kualitas Pendidikan, Strategi Manajemen.

## LATAR BELAKANG

Pendidikan memiliki peran besar terhadap tumbuh kembangnya penerus bangsa. Pendidikan yang berkualitas serta bermutu juga akan menghasilkan penerus bangsa yang berkualitas. Terdapat tiga faktor utama yang menentukan kualitas atau mutu pendidikan, yaitu: 1). sumber daya manusia (pendidik), 2). program (kurikulum), dan 3). institusi (pimpinan). (Ansyar, 2012 dalam Susanti, 2021). Oleh karena itu, untuk mencapai dan mewujudkan standar pendidikan nasional yang ideal, perlu adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, diikuti dengan program (kurikulum) yang baik serta kepemimpinan (pimpinan) yang efektif. Pendidikan yang memuat pendidikan dan keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh para generasi muda untuk kelak mencapai kesuksesan. Hal ini sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional yang tertuang dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003, Pasal 3 menjelaskan bahwa Pendidikan Nasional yang memiliki fungsi untuk mengembangkan dan membentuk watak serta kemampuan bagi penerus bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan untuk

berkembangnya potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. (Nisa, dkk, 2023). Sekolah dasar merupakan tempat awal peserta didik dalam mempersiapkan fondasi akademis dan non akademisnya. sekolah dasar juga memiliki fungsi untuk menganalisis potensi minat dan bakat peserta didik serta memberikan dukungan terhadap perkembangan mereka. melalui kurikulum yang tersedia dengan menggunakan bermacam-macam pendekatan pembelajaran maka sekolah dasar dapat membantu siswa menemukan minat dan bakat mereka serta kepercayaan diri untuk meraih prestasi. Maka peran sekolah dasar tidak hanya untuk mempersiapkan siswa pada tahap pendidikan selanjutnya saja, akan tetapi juga memberikan fondasi awal yang kokoh untuk bekal kesuksesan sepanjang hidupnya.

Peran tenaga pendidik khususnya guru memiliki peran yang penting untuk membantu siswa selama kegiatan pembelajaran. (Andriyani, 2024 dalam Windasari, 2024). Guru yang memiliki peran sebagai fasilitator utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang dapat membuat peserta didik tumbuh dan berkembang dalam bidang akademik dan non akademik. selain menciptakan lingkungan belajar guru juga memiliki peran untuk memotivasi peserta didiknya untuk mencapai potensi-potensi yang mereka miliki serta membantu peserta didik mengatasi tantangan, kesulitan dalam meraih kesuksesan pembelajaran dan kehidupan secara menyeluruh. Untuk mencapai tujuan yang lebih terarah, tertib, dan teratur dalam lembaga pendidikan, manajemen yang baik sangat dibutuhkan. Manajemen sendiri merujuk pada pengelolaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok (organisasi) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan manajemen yang efektif, tujuan dapat tercapai dan kinerja yang dihasilkan akan optimal (Setianingsih, dkk 2021). Dalam konteks pendidikan, manajemen diperlukan untuk memastikan bahwa pendidik yang terampil dan berdedikasi dapat bekerja secara efektif. Proses manajemen tenaga pendidik meliputi perencanaan, perekrutan, penempatan kerja, penggajian, pembinaan, pengembangan, dan evaluasi. Fokus manajemen tenaga pendidik di sekolah adalah memastikan bahwa sumber daya ini digunakan secara efektif dan efisien agar hasilnya lebih optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Namun, manajemen tenaga pendidik dihadapkan pada berbagai tantangan yang memengaruhi efektivitas operasional dan kualitas pendidikan yang diberikan oleh

## **ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIK DI SDN LABANG**

sekolah. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, termasuk dana, fasilitas, dan peralatan yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran. Anggaran pendidikan yang terbatas dapat menghalangi sekolah untuk memperoleh sumber daya yang cukup, seperti buku teks, perangkat teknologi, atau fasilitas olahraga. Selain itu, masalah rekrutmen dan retensi guru juga menjadi tantangan yang signifikan. Kesenjangan antara jumlah guru yang tersedia dan permintaan di berbagai daerah dapat menyebabkan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan guru berkualitas. Faktor-faktor seperti kompensasi yang rendah, kurangnya dukungan profesional, atau kondisi kerja yang tidak memadai dapat mengurangi motivasi guru atau bahkan membuat mereka meninggalkan profesinya, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas pembelajaran (Windasari, dkk 2024). Tantangan dan strategi ke depan adalah bagaimana cara meningkatkan kualitas guru, baik melalui pendidikan prajabatan maupun pendidikan dalam jabatan, agar mereka lebih terlatih. Selain itu, peningkatan kesejahteraan dan insentif bagi guru juga perlu diperhatikan, sehingga profesi keguruan menjadi lebih menarik, kompetitif, dan distribusi guru menjadi lebih merata. (Heri Susanti, 2021).

Latar belakang penelitian ini mencakup beberapa isu penting, yaitu: 1). Kekurangan pendidik yang berkualitas di SDN Labang, yang menghadapi kesulitan dalam mengelola tenaga kependidikan, termasuk kurangnya struktur pengembangan karir, dukungan manajerial, dan insentif untuk tenaga pendidik. 2). Kekurangan tenaga pendidik karena tingginya minat untuk belajar di SDN Labang, yang membuat sekolah kesulitan untuk mengatasi jumlah siswa yang banyak. 3). Kurangnya pelatihan bagi guru atau tenaga pendidik di sekolah. Pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru sangat diperlukan untuk memastikan mereka tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Namun, sering kali ada kendala dalam menyediakan pelatihan yang memadai dan mendukung pengembangan profesional guru, seperti keterbatasan waktu, biaya, atau akses terhadap sumber daya. Selain itu, pengawasan kinerja guru juga menjadi tantangan, terutama dalam mengenali kebutuhan individu dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan adanya mekanisme evaluasi yang efektif dan dukungan yang tepat dari pihak manajemen sekolah untuk mengatasi tantangan ini dalam pengelolaan tenaga pendidik.

## **KAJIAN TEORITIS**

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sebuah kegiatan yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk hingga akhirnya berhenti, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Hilman, dkk 2023). Berdasarkan penelitian sebelumnya, manajemen tenaga pendidik memainkan peran penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Putri, dkk (2024) menyatakan bahwa manajemen tenaga pendidik di SMP Islam Terpadu At-Taqwa telah berjalan dengan baik, ditandai oleh tenaga pendidik yang melaksanakan tugasnya sesuai bidang masing-masing. Profesionalisme tenaga pendidik dipandang sebagai kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. (Putri, dkk 2024). Hal serupa juga diungkapkan oleh Faizah (2023), yang menjelaskan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam telah berjalan sesuai kebijakan sekolah, mencakup langkah-langkah strategis seperti perencanaan, pengadaan, pembinaan, promosi dan mutasi, pemberhentian, serta kompensasi. Upaya ini menunjukkan pentingnya sistem pengelolaan yang terstruktur dalam mendukung efektivitas kinerja tenaga pendidik. (Faizah, 2023).

Namun, penelitian lain mengidentifikasi beberapa kendala dalam implementasi manajemen pendidik. Menurut Yanto (2020), meskipun manajemen pendidik di SD sudah terstruktur dan sesuai rencana kerja, beberapa tantangan masih dihadapi. (Yanto, 2020). Demikian pula, Nurlindah, dkk (2020) menemukan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Mansur Biangloe berjalan baik, tetapi ada aspek yang perlu ditingkatkan, seperti proses perekrutan, penempatan, dan kompensasi yang belum optimal untuk kesejahteraan pendidik. (Nurlindah, dkk). Temuan-temuan ini memberikan gambaran pentingnya perbaikan dalam berbagai aspek manajemen tenaga pendidik untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2022), dijelaskan bahwa perencanaan dalam manajemen pendidikan mencakup tahap evaluasi, penyusunan rencana kerja, serta kegiatan ekstrakurikuler melalui kurikulum dan sistem pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, pengorganisasian sebagai tahap lanjutan dari perencanaan memerlukan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antara kepala sekolah dan guru untuk memastikan efektivitas pelaksanaan pendidikan (Khoirunnisa, 2022). Penelitian ini juga menyoroti pentingnya sumber daya pendidik

## **ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIK DI SDN LABANG**

yang ahli untuk mengatasi tantangan pendidikan, seperti kekurangan tenaga pendidik yang memengaruhi efektivitas pembelajaran (Khoirunnisa, 2022). Analisis kebutuhan pendidik pada satuan pendidikan sangatlah dibutuhkan, hal ini bertujuan untuk dapat mengetahui kelebihan atau kekurangan tenaga pendidik di satuan pendidikan tersebut, apabila kelebihan pendidik maka jam pelajaran akan berkurang pada setiap pendidiknya, sehingga akan menyebabkan sebuah kerugian bagi para pendidik (Syukur, dkk 2023).

Kualitas pendidikan bukan hanya tergantung pada program yang cerdas, namun juga bergantung pada personil pendidik yang memiliki kesanggupan dan keinginan untuk dapat berprestasi (Ilhami, dkk 2022). Sementara itu, Margiati & Puspaningtyas (2021) menyatakan bahwa manajemen pendidik melibatkan peran dan tanggung jawab untuk meningkatkan pembelajaran dengan memastikan guru memiliki pengalaman, kualifikasi, dan kemampuan profesional yang memadai. Pengembangan profesional guru, melalui kegiatan seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), workshop, dan diklat, sangat penting untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif (Margiati & Puspaningtyas, 2021). Selain itu, perencanaan yang matang menjadi kunci peningkatan mutu pendidikan (Margiati & Puspaningtyas, 2021). Dengan demikian, perkembangan teknologi yang pesat sering kali tidak selaras dengan kompetensi guru, sehingga upaya pengembangan keterampilan teknologi menjadi sangat penting untuk mengatasi kendala dalam menyampaikan materi (Margiati & Puspaningtyas, 2021).

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan analisis pengaruh kurangnya tenaga pendidik dalam manajemen pendidikan di SDN Labang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik seperti observasi langsung, wawancara, serta pengambilan dokumentasi. Kegiatan penelitian berlangsung di SDN Labang pada hari Selasa, 29 Oktober 2024, dari pukul 08.00 hingga 09.30 WIB. Subyek penelitian ini terdiri atas tenaga pendidik SDN Labang, yaitu ibu Fadilah, S.Pd., M.Pd., selaku kepala sekolah serta bapak Ifan Ali Ibrahim, S.Pd., yang merupakan guru kelas 5B. Data dalam artikel ini dianalisis menggunakan beberapa pertanyaan yang diajukan langsung kepada pendidik di SDN Labang, serta melalui data sekunder. Wawancara menjadi salah satu langkah utama dalam proses pengumpulan data untuk dianalisis lebih lanjut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kendala utama di SDN Labang terkait manajemen pendidik adalah kurangnya tenaga pendidik. Kekurangan ini berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah, termasuk meningkatnya beban kerja guru yang ada serta kesulitan siswa dalam memahami materi pembelajaran. Kepala sekolah, selaku narasumber, menjelaskan bahwa proses perekrutan guru baru telah dilakukan secara terstruktur. Rekrutmen tenaga pendidik adalah proses untuk memenuhi kebutuhan pengajar di sebuah sekolah, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Hubungan antara kualitas tenaga pendidik dan hasil pendidikan siswa telah terbukti dengan jelas dalam penelitian sebelumnya (Cameron, 2018 dalam Prastica & Hamidah, 2022) langkah-langkah yang dilakukan mencakup analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah siswa dan mata pelajaran yang diajarkan, penentuan kriteria dan kualifikasi seperti minimal memiliki gelar sarjana (S1), pembentukan tim seleksi yang terdiri dari guru senior, kepala sekolah, dan komite sekolah untuk menjamin proses seleksi yang adil dan objektif, serta penyusunan timeline untuk memastikan perekrutan berjalan sesuai jadwal. Setelah itu, sekolah menyebarluaskan informasi lowongan melalui berbagai media, menerima lamaran, melakukan seleksi berupa wawancara, pengujian kompetensi, dan demonstrasi mengajar untuk menilai kemampuan calon guru secara langsung, membuat kontrak kerja, serta memberikan bimbingan, mentoring, dan pelatihan kepada guru baru. Selain itu, evaluasi kinerja guru baru dilakukan secara berkala untuk memastikan kualitas pembelajaran.

Langkah-langkah ini sesuai dengan pendapat Wijaya, dkk (2019), yang menegaskan pentingnya proses perekrutan tenaga pendidik melalui penyebaran informasi, pelaksanaan seleksi dengan standar tertentu, dan penilaian kompetensi. Meski demikian, SDN Labang menghadapi kendala dalam menyebarluaskan informasi terkait kebutuhan tenaga pendidik, sehingga pelamar yang memenuhi kualifikasi sering kali tidak mencukupi. Menurut Gaffar (1987:77 dalam Wijaya dkk, 2019), kebutuhan tenaga guru merupakan permintaan lembaga pendidikan untuk menyediakan layanan pendidikan kepada siswa. Hal ini relevan dengan kondisi SDN Labang, di mana kekurangan tenaga pendidik berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran.

## **ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIK DI SDN LABANG**

Kepala sekolah dan guru di SDN Labang mencatat bahwa kurangnya tenaga pendidik menyebabkan beban kerja guru yang ada menjadi lebih berat, serta menimbulkan tantangan seperti penyesuaian terhadap perubahan kebijakan pendidikan dan perkembangan teknologi yang pesat. Selain itu, siswa menghadapi kesulitan dalam memahami materi pembelajaran, yang disebabkan oleh keterbatasan kompetensi guru dalam mendalami dan menyampaikan materi. Hal ini sejalan dengan pendapat Williams (1979:51 dalam Wijaya dkk, 2019), yang mengelompokkan penyebab perubahan kebutuhan tenaga pendidik menjadi beberapa kategori, seperti perubahan jumlah siswa yang dipicu oleh perubahan struktural dalam pendidikan, kebijakan rasio murid-guru, dan kebutuhan penggantian guru karena pensiun, kematian, atau pengunduran diri.

Menurut Fadlillah (2023), manajemen pendidik mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap peran dan kewajiban pendidik. Dalam perencanaan, terdapat tiga hal utama yang harus diperhatikan, yaitu analisis kebutuhan pendidik, perekrutan dan seleksi, serta orientasi pendidik baru. Di SDN Labang, proses perencanaan tersebut telah dilakukan dengan baik, namun kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya penyebarluasan informasi kebutuhan tenaga pendidik. Hal ini menyebabkan jumlah guru di sekolah tidak seimbang dengan jumlah siswa yang terus bertambah. Untuk mengatasi tantangan ini, kepala sekolah berupaya meningkatkan proses perekrutan dengan melibatkan wawancara mendalam, tes tertulis, dan demonstrasi mengajar.

Selain itu, strategi yang diterapkan untuk mengurangi dampak dari keterbatasan tenaga pendidik meliputi kolaborasi dan pelatihan bagi guru yang ada, serta program mentoring bagi guru baru untuk membantu mereka memahami budaya sekolah, kurikulum, dan sistem pembelajaran. Evaluasi kinerja secara berkala juga dilakukan untuk memastikan pembelajaran tetap berjalan dengan baik. Kendala terkait kekurangan tenaga pendidik ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari pemerintah dalam mendukung ketersediaan tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi serta memiliki kompetensi profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa: kendala utama dalam manajemen pendidik di SDN Labang adalah kurangnya



tenaga pendidik, yang berdampak pada beban kerja guru, keterbatasan dalam penyampaian materi pembelajaran, serta kesulitan siswa dalam memahami materi. Meskipun proses perekrutan telah dilakukan secara terstruktur melalui analisis kebutuhan, seleksi berbasis kompetensi, dan pelatihan guru baru, masih terdapat hambatan dalam menyebarluaskan informasi perekrutan yang menyebabkan minimnya pelamar yang memenuhi kualifikasi.

Manajemen pendidik yang efektif, seperti yang diterapkan di SDN Labang, meliputi perencanaan berbasis kebutuhan, evaluasi berkala, dan pelatihan yang mendukung profesionalisme guru. Namun, untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, diperlukan kolaborasi lebih lanjut dengan pemerintah dan pihak terkait dalam memperkuat proses perekrutan serta memastikan ketersediaan guru yang kompeten. Perbaikan pada aspek manajemen pendidik ini penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memastikan siswa mendapatkan pendidikan yang optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen pendidik yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siregar (2020 dalam Lestari dkk, 2023) Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, supervisi akademik berupa bimbingan dan dukungan kepada guru/pendidik sangat penting. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang lebih baik, sehingga guru dapat terus memperbaiki metode pengajaran mereka dalam suatu mata pelajaran dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, kualitas pendidikan di sekolah akan semakin meningkat.

Upaya pengelolaan tenaga pendidik yang terencana, terarah, dan didukung oleh kebijakan pemerintah yang tepat akan menjadi langkah strategis dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing. Dengan adanya perbaikan dalam proses perekrutan dan pengelolaan pendidik, diharapkan kendala terkait kekurangan tenaga pendidik dapat diatasi, sehingga kualitas pembelajaran di sekolah seperti SDN Labang dapat terus ditingkatkan.

## **DAFTAR REFERENSI**

Fadlillah, M. (2023). *Manajemen Pendidikan di Sekolah Sesuai Kebijakan Merdeka Belajar*. Jakarta: Kencana.

## ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIK DI SDN LABANG

- Faisal, F., Ali, H., Rosadi, K., I., (2021). Sistem Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Simdik dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 3(1), 77-85. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1>
- Fizah, N. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam. *Al Amin : Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*. 6 (1), 112-121.
- Hilman, U., Sabarudin., Wahyu, S. (2023). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Hidayatul Muftadiin Jati Agung Lampung Selatan. *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan*. 01 (03-08), 6-8.
- Ilhami., Pratiwi, W., Anggraini, D. (2022). Analisis Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 4(3), 4238-4239.
- Khoirunnisa, S. K. (2022).** Analisis Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar Berorientasi Multikultural. *Jurnal Eduscience (JES)*, 9(1).
- Lestari, E., E., Gistituati, N., Hadiyanto.(2023). Analisis Implementasi Kebijakan Manajemen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*. 8(01), 3130-3142.
- Margiati, D. P., & Puspaningtyas, N. D. (2021).** Implementasi Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi. *Journal of Arts and Education*, 1(1), 39. <https://jurnal.teknokrat.ac.id>
- Nisa, S, K., Yoenanto, N, H., Nawangsari, N, A, F. (2023). Hambatan dan Solusi dalam Implementasi Kurikulum Merdeka pada Jenjang Sekolah Dasar: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Kependidikan*. 12(3), 287-288. <https://doi.org/10.58230/27454312.231>
- Noviandri, H. & Mujahada, K, S. (2023). Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 5 (1), 239-251. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.567>
- Nurlindah., Mustami, M. K., Musdalifah. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*. 4(1), 40-51. <https://dx.doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>

- Prastica, N. Y. D. & Hamidah. (2022). Manajemen Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Islam Terpadu di Palangkaraya. *Syntax Idea*. 4(2),406-419. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v4i2.1778E-ISSN:2684-883X>
- Putri, A.A., Syahriza,A.L., Windasari, W. (2024). Pengaruh Manajemen Perekrutan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*. 1(3), 6-7. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.491>
- Setianingsih, F, N., Setiawan, F., Fania, G, I., Muslikhah, A, H., Aprilia, W. (2021). Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 2(8), 2323-2332. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i8.983>
- Siswanto, E., dkk. (2024). *Manajemen Pendidikan*. Kuningan: Aina Media Baswara.
- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*. 2(1), 33-48. Doi: <https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254>
- Syukur, P., Rudinah, M. N. I., Nurlaili. (2023). Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan di Sekolah Perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*. 7(2), 146-150.
- Wijaya, C., Hidayat, R., Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Windasari., Vachmadhani, V, V., Risky, B, A. (2024). Analisis Kinerja Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDN LONTAR II Surabaya. *Jurnal Pendidikan dan Sains*. 4(3), 600-620. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v4i3.2895>.
- Yanto, M. (2020). Manajemen Sekolah dalam Pengelolaan Kegiatan Guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar. *Jurnal Bahasa Indonesia*. 3(1), 16-26. <https://doi.org/10.29240/estetik.v3i1.1479>.