



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Evia Agustika¹, An An Andari², Ade Imelda Firmayanti³

¹Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: eviaagustina8@gmail.com

Abstract : *The research conducted focused on Human Resource Management applied at SMK Multazam Tanggamus. This includes: Planning for recruitment of personal approaches and selection that are not relevant to educational background. Aspects of the comparison include, comparison of management planning, recruitment of human resources, organizing placements, mobilizing human resources, and management. The most important subjects in this study are the principal, teachers, school committees of the school, which have many similarities and differences in several aspects. therefore it is mandatory and is expected to become a treasure and input for SMK Multazam Tanggamus. The results of the analysis are stated in the main tasks and functions, the results of this job analysis are carried out by filling and placing personnel in positions in accordance with intellectual capacity, capability, work experience and example. (1) the withdrawal and selection of GTT and PTT candidates is carried out based on considerations of academic achievement, non-academic, and good character. (2) the training and development of human resources that is carried out still tends to measure the success and failure of the training in terms of implementation, not oriented to whether the training carried out is effectively able to change the behavior and performance of the participants towards the goals of the madrasa. (3) evaluation is carried out using three stages, namely monthly evaluation, mid-semester and year-end evaluation.*

Keywords: *Performance of educators, Principal Management*

Abstrak: Penelitian yang dilakukan memfokuskan pada Manajemen Sumber daya Manusia yang diterapkan di SMK Multazam Tanggamus. Dalam hal ini meliputi: Perencanaan rekrutmen pendekatan personal dan seleksi yang tidak relevan dengan latar belakang pendidikan. Aspek perbandingan itu diantaranya, perbandingan manajemen Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Pengorganisasian Penempatan, Penggerakan sumber daya manusia, dan manajemen Subjek terpenting dalam penelitian ini adalah kepala Sekolah, guru-guru, komite sekolah dari sekolah tersebut, memiliki banyak persamaan dan perbedaan di beberapa aspek oleh karenanya wajib serta diharapkan dapat menjadi khazanah dan masukan bagi di SMK Multazam Tanggamus. Hasil analisis dituangkan dalam tugas pokok dan fungsi, hasil analisis jabatan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan. (1) penerikan dan seleksi terhadap calon GTT dan PTT dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik. (2) pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu merubah perilaku dan performance para peserta ke arah tujuan madrasah. (3) evaluasi

yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun.

Kata Kunci: Kinerja tenaga pendidik, Manajemen Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Perwujudan baik dari kepemimpinan kepala sekolah adalah perpaduan bakat dan pengalaman berkepemimpinan agar siap menghadapi situasi yang berubah-ubah karena didalamnya terjadi hubungan antar manusia yang tidak bisa dihindari (Warisno, 2017). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan sumber daya manusia harus memiliki kemampuan menumbuhkan suasana organisasi yang positif di mana seluruh komponen di dalam sekolah dapat saling bekerja sama untuk menggapai tujuan maupun sasaran organisasi. Kepemimpinan merupakan perilaku yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Purba *et al.*, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi di lembaga pendidikan adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Murtafiah, 2022).

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Management* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Dari uraian di atas itulah pentingnya memberikan deskripsi yang jelas tentang *Human resource management*, untuk menghindari miskonsepsi maka dalam penelitian ini akan dipaparkan konsep dasar manajemen SDM yang mengarah pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (Hasan and Anita, 2022). Pendidik adalah suatu profesi yang memiliki tugas untuk membuat perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, membimbing dan melatih, mengevaluasi pembelajaran, dan melaksanakan penelitian serta pengabdian bagi masyarakat, secara khusus pendidik di pendidikan tinggi (Mutholib, Hanim and Azainil, 2021). Sedangkan anggota masyarakat yang memberikan dirinya untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan dalam menjalankan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi dan melayani dalam hal teknis sebagai penunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan disebut tenaga kependidikan (UU No. 20 tahun 2003 pasal 1, BAB 1 Ketentuan Umum).

Pengelolaan Pendidik dan tenaga kependidikan meliputi: merencanakan

dan mengadakan proses perekrutan pegawai, membina dan mengembangkan pegawai, mempromosi dan memutasi pegawai, memberhentikan pegawai, memberikan kompensasi dan penghargaan (Sumbung and Sihotang, 2022). Manajemen pendidikan adalah semua proses kegiatan dalam bidang pendidikan dengan menggunakan sarana prasarana yang tersedia baik spiritual, personil, materil yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan evaluasi guna tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Adzkiyaunuha, 2022). Untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan, maka diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Hal-hal tersebut harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, baik dan benar oleh kepala sekolah. Dengan begitu, apa yang diharapkan dari tenaga pendidik akan terpenuhi dengan baik, tergantung pada kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki, serta mampu bekerja dan melakukan yang terbaik. Dalam pengangkatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, misalnya: perekrutan yang dapat dilakukan secara tiba-tiba tanpa perencanaan yang matang, atau pengangkatan yang tidak sesuai kompetensi, dan pengangkatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga menimbulkan masalah jumlah tenaga pendidik yang tidak sebanding dengan jumlah peserta didik disebabkan karena tidak dilakukan analisis kebutuhan dalam proses perekrutan guru (Ansyah, 2022). Ada juga guru yang tidak mengajarkan mata pelajaran sesuai dengan basic pendidikannya disebabkan karena guru mata pelajaran terlalu banyak dan tidak sebanding dengan jumlah jam mengajar sehingga dalam proses mengajar tidak efektif. Oleh karena itu, keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah harus dikelola dan dikembangkan dengan baik. Manajemen mereka perlu mencakup fungsi manajemen serta pengembangan sumber daya manusia.

Dalam mewujudkan dan peningkatan kompetensi guru memerlukan usaha bersama dan menyeluruh yang membutuhkan kesungguhan dalam pelaksanaannya. Guru profesional pada dasarnya adalah pengajar dan pendidik yang telah memenuhi syarat serta kompetensi untuk melakukan tanggung jawab pendidikan. Kompetensi berasal dari istilah *competency*, yang mempunyai arti kecakapan atau kemampuan. Kompetensi diartikan sebagai (wewenang) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu perkara, sebagaimana dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Ndepol, 2022). Kompetensi adalah tugas yang cukup untuk memiliki informasi, keterampilan, dan bakat yang diperlukan untuk posisi seseorang. Kompetensi juga mengacu pada informasi, keterampilan, dan prinsip-prinsip dasar yang di representasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Pengertian kompetensi ini juga mencakup suatu profesi, misalnya guru atau tenaga pengajar, oleh karena itu kompetensi guru mengacu pada kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara benar, atau pada kemampuan dan wewenang seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru (Latiana, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study* (Anggito and Setiawan, 2018). Tujuan Penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Analisis Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Multazam Tanggamus. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang Analisis Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Multazam Tanggamus. Data-data tersebut diperoleh melalui : (1) Kepala Madrasah; (2) Waka Kurikulum; (3) Waka Kesiswaan; (4) Dewan Guru/Pendidik; (5) Tenaga Kependidikan; (6) dokumentasi yang berhubungan dengan manajemen madrasah yang menjadi tempat penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) Data primer yakni data- data pokok yang diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara mengenai kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan kinerja guru dalam pembelajaran pendidikan Agama Islam; 2) Data sekunder merupakan data pendukung yang fungsinya memperkuat data primer. Data ini masih berkaitan dengan masalah penelitian yakni data tentang profil di SMK Multazam Tanggamus termasuk di dalamnya adalah profil guru dan peserta didik, dokumen rapat, buku- buku, dan majalah. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: metode wawancara, metode observasi dan Metode dokumentasi (Sugiyono, 2013). Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Proses analisa data kualitatif menurut Mathew B. Miles dan A. Michael Huberman (dalam Masri Singarimbun dan Sofian Efendi), melalui proses yaitu reduksi data , *Display* (penyajian data) dan verifikasi (Menarik Kesimpulan) (Masri Singarimbun, 1989). Dalam kaitannya dengan studi ini, peneliti menggunakan data teknik dalam pengumpulan data untuk menjamin keabsahan data, yaitu: *Triangulation dan Member Check* (Moleong, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Rekrutmen Sumber daya manusia di SMK Multazam Tanggamus.

Dalam Pengrekrutan tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Multazam Tanggamus dilakukan dengan cara pengrekrutan dengan cara memberikan pengumuman dan penjarangan karyawan dengan memberikan kesempatan kepadacalon pegawai yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran ke sekolah. Penyeleksian yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan serta latar belakang pendidikan yang sesuai dari pelamar dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diharapkan.

a. Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil guru yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun diatas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan sering dianggap sebagai kondisi yang melegakan, sedangkan penyaringan tenaga pendidik dan kependidikan dianggap suatu yang menyulitkan. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dipandang suatu hal yang melegakan, karena perekrutan tenaga pendidik dan

kependidikan memberikan kesempatan kepada siapa saja yang melamar tenaga pendidik dan kependidikan secara kompetitif (Roziqin and Baqi, 2021). Berdasarkan wawancara dengan Kepala di SMK Multazam Tanggamus bahwa:

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil.

Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Yang jelas, masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihaihan manajemen SDM dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah.

b. Seleksi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Wawancara Waka Kurikulum di SMK Multazam Tanggamus mengatakan bahwa:

Objektivitas dan kejujuran dalam mengadakan seleksi merupakan kunci sukses penentuan sumber daya awal yang akan menjadi guru sekolah. Agar seleksi tenaga pendidik dan kependidikan berhasil menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan yang diharapkan, bagian seleksi harus objektif dan jujur.

Bagian seleksi tenaga pendidik dan kependidikan harus objektif, berarti lebih menekankan pertimbangan rasional daripada perasaan dalam menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini perlu ditekankan karena pada kenyataannya sampai saat ini Kepala SMK Multazam Tanggamus, masih banyak bagian seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan terpengaruh faktor subjektif, antara lain hubungan keluarga, suku, kedaerahan, warga dan teman.

2. Pengorganisasian Sumber daya manusia pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Multazam Tanggamus

Pengorganisasian Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMK Multazam Tanggamus pada awal Tahun pelajaran 2022/2023 masih belum sesuai dengan keahlian dan ijazah yang dimiliki, itu semua dikarenakan keterbatasan tenaga pendidik dan kependidikan yang masih kurang, namun dengan berjalannya waktu dan manajemen yang baik dari kepala sekolah dan dibantu dengan adanya pengrekrutan tenaga honorer menjadi tenaga P3K, manajemen pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan semakin baik. Guru yang mengajar sudah sesuai dengan keahlian dan ijazah yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada. Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Berdasarkan hasil wawancara kepala Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah, beliau mengungkapkan bahwa dalam sistem penempatan kerja pendidik dan tenaga kependidikan khususnya. Diantaranya dengan langkah:

- a. Memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Di'ayatul Islamiyah.

- b. Memberikan peluang yang sama bagi kemahiran semua tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Di'ayatul Islamiyah.
- c. Menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam sekolah dengan membuat kesempatan yang diketahui oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan.
- d. Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran sekolah dan memberikan setiap individu kesempatan untuk menemukan kesesuaian personal dalam struktur kerja di Madrasah Aliyah Di'ayatul Islamiyah.
- e. Pembagian Tugas Kerja, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

3. Pelaksanaan

Kepala Sekolah memantau kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan selalu memantau dari absensi kehadiran, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, dan lojalitas terhadap waktu, tenaga, maupun pemikiran yang dapat menunjang kinerja mereka baik pada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya. *Actuating* adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif (Harahap, 2022). Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

4. Pengawasan Sumber daya manusia pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Multazam Tanggamus

Dalam melakukan pengawasan kepada para Pendidik Kepala Sekolah membuat pengawasan kepada tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan cara penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap semester, sebagai tenaga pendidik, seorang guru juga harus memberikan laporan tentang perkembangan siswanya kepada kepala sekolah secara rutin. SMK Multazam Tanggamus juga sama dengan sekolah lain, dimasa pandemi Covid- 19 melakukan pembelajaran secara daring, dalam rangka melakukan pengawasan kepada siswa, seorang guru memberikan tugas dan mengabses siswa secara daring setiap hari, kemudian setiap bulan guru membuat laporan hasil pembelajaran daring yang dilakukan kepada kepala sekolah berupa laporan pembelajaran daring. Dengan manajemen pengawasan seperti ini maka pelaksanaan pendidikan akan berjalan dengan baik. Dengan Pengrekrutan, pengorganisasian, dan pengawasan manajemen yang tepat pelaksanaan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan kondusif meningkat dari tahun – tahun sebelumnya, baik itu dari jumlah murid, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan pihak Sekolah rutin dilakukan oleh pengawas yang terbentuk dari pendidik dan

tenaga kependidikan yang terlibat serta pengawas yang terlibat dalam pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Dari hasil di atas menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap lembaga atau perorangan yang terkait membawa perubahan besar terhadap tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru semata-mata bukan mencari kesalahan atau kelemahan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerja yang mulai menurun. Ketika diadakannya pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, pihak madrasah atau lembaga yang terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahan terhadap kelemahan di bidang tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah memiliki banyak kontribusi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Adapun yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ialah seperti mengadakan seminar kependidikan, workshop dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa; 1). Aspek Perencanaan pada Sekolah di SMK Multazam Tanggamus berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan sekolah; 2) Aspek Pengorganisasian pada Sekolah di SMK Multazam Tanggamus data temuan menunjukkan bahwa di Sekolah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau Sumber Daya Manusia yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik; 3) Aspek penggerakan pada Sekolah di SMK Multazam Tanggamus Tahun Pelajaran 2021/2022 temuan menunjukkan bahwa pimpinan di sekolah ini kurang proaktif dalam memberikan motivasi yang bisa membangkitkan semangat dalam bekerja bagi semua komponen yang ada di sekolah ini. Disamping itu, temuan data juga menunjukkan bahwa pimpinan di sekolah ini terlalu banyak memberikan kepercayaan kepada bawahannya dalam menjalankan tugas atau hal-hal yang sifatnya praktis atau operasional sehingga bawahan dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan kepala sekolah tidak terarah dan

terkadang tujuan tidak tercapai; 3) Aspek pengawasan pada Sekolah di SMK Multazam Tanggamus kegiatan ini kurang berjalan secara optimal dimana adanya temuan data yang menunjukkan bahwa pimpinan sekolah ini secara formal tidak memintakan laporan yang tertulis sebagai pertanggung jawaban atas kegiatan yang telah dilakukan, dan secara informal pimpinan pun tidak memintakan penjelasan secara lisan atau secara langsung atas apa yang telah dilaksanakan oleh komponen yang ada di sekolah ini. Kegiatan pengawasan atau monitoring yang dilakukan oleh pimpinan di sekolah ini tidak berjalan maksimal dalam hal membimbing atau mengarahkan dengan memberikan masukan atau saran untuk mendapatkan langkah-langkah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzkiyaunuha, M. (2022) 'Konsep Manajemen Pendidikan Islam:(Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam)', *Idaarotul Ulum (Jurnal Prodi MPI)*, 4(1 Juni), pp. 58-79.
- Ansyah, E. (2022) 'KOMPETENSI GURU PROFESIONAL', *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 10(1), pp. 120-134.
- Anggito, A. and Setiawan, J. (2018) *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hasan, M. and Anita, A. (2022) 'IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA', *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(1), pp. 85-97.
- Latiana, L. (2019) 'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik', *Edukasi*, 13(1).
- Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Mutholib, A., Hanim, Z. and Azainil, A. (2021) 'Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 1(1), pp. 1-8.
- Masri Singarimbun, M. (1989) 'Proses Penelitian, dalam Masri Singarimbun dan Sopian Effendi', *Metode Penelitian Survey, Jakarta: LP3S*.
- Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.
- Purba, S. et al. (2021) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.
- Ndepol, M. (2022) 'Peningkatan Kemampuan Menulis Surat Lamaran Pekerjaan Melalui Model Pembelajaran Think-Pair-Share Pada Siswa Kelas XII Babud2 SMAN1 Langke Rembong Tahun Pelajaran 2021/2022', *EDUNET-The Journal of Humanities and Applied Education*, 1(2), pp. 340-352.
- Sumbung, A. B. and Sihotang, H. (2022) 'Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), pp. 5131-5140.
- Warisno, A. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan

Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan'. UIN Raden Intan Lampung.