



Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2022/2023

Siti Nur Qomariyah¹, Feri Feryandi², Sahidin Wahyudi³

¹Universitas Islam An Nur Lampung

²Universitas Islam An Nur Lampung

³Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

Manajemen, Tenaga Kependidikan,
Pengembangan dan Pengawasan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Kependidikan Berbasis Sekolah dalam meningkatkan mutu Sekolah di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2022/2023. Pendekatan penelitian kualitatif dan metode penelitian survei. Tempat studi di di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan. Jumlah populasi penelitian adalah 40 siswa MTs. Hasil penelitian tersebut adalah: (a) Implementasi dalam perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan sudah sangat baik, (b) Pelaksanaan pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan sekolah (c) Implementasi dalam pengembangan dan pengembangan Pendidik Sekolah dan Tenaga Kependidikan. (d) Pelaksanaan pemberhentian guru sekolah dasar dan tenaga kependidikan baik. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa implementasi Manajemen Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan yang selama ini sangat dibutuhkan harus dijaga. Penerapan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang baik dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

INTRODUCTION

Strategi pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan bagian desentralisasi pendidikan. Penerapan MBS diharapkan dapat memperkuat kehidupan demokratisasi, desentralisasi kewenangan, sumber daya, dan dana di tingkat sekolah. Setelah lebih dari satu dasawarsa, sejak Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dirintis dan diterapkan, pencapaian keberhasilannya di sekolah sangat variatif. Banyak sekolah yang berhasil

menerapkan MBS dengan baik, tetapi masih banyak pula sekolah yang kurang berhasil. Sesuai dengan Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diharapkan setiap sekolah telah menerapkan MBS dengan baik. Berkenaan dengan hal tersebut, upaya peningkatan jumlah sekolah yang dapat menerapkan MBS dengan baik perlu segera dilaksanakan.

Keberhasilan penerapan MBS di MTs masih beragam. Berdasarkan penelitian dan pengamatan tentang MBS, keberagaman keberhasilan tersebut

disebabkan antara lain belum kuatnya komitmen pengambil kebijakan pendidikan di daerah (baik tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota), selain itu kurangnya pemahaman pihak sekolah akan makna dan signifikansi penerapan Manajemen Berbasis Sekolah dalam peningkatan mutu sekolah, yang berimplikasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) belum dapat berjalan secara baik.

Manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktifitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaiandan pelaporan secara sistematis yang dikembangkan untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas (Efrina and Warisno 2021).

Keberhasilan implementasi MBS dapat mencakup berbagai bidang manajemen sekolah. Bidang-bidang Manajemen Berbasis Siswa (MBS) meliputi: manajemen peserta didik, kurikulum, peran serta masyarakat, keuangan/pembiayaan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana sekolah, sistem informasi manajemen.

Saat ini dunia pendidikan harus dikelola dan diperlakukan secara profesional, karena ketatnya persaingan. Untuk melaksanakan sesuatu dengan tertib, teratur dan terarah diperlukan adanya manajemen. Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Berdasarkan kenyamanan manajemen mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain.

Menurut George R. Terry manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang

telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Bella Wiesiani 2017).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah rangkaian segala kegiatan yang menunjuk kepada usaha kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dan dalam beberapa pengertian manajemen diatas juga, hal yang paling penting dalam manajemen pendidikan atau yang biasa disebut manajemen berbasis sekolah (MBS) ialah manajemen terhadap komponen-komponen itu sendiri (Atmiati 2019).

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukkan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan Lembaga (Karnati 2017).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan yang tersedia. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan disekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern. Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangatlah bergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Setiap pimpinan

unit organisasi seyogyanya menitik beratkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau pegawainya dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti maupun, cakap dan mau melaksanakan tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan (Syahputra and Herviana 2021).

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

THEORETICAL SUPPORT

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Alasannya tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif, efisien.

Dalam kerangka inilah MBS tampil sebagai alternatif paradigma baru manajemen pendidikan yang ditawarkan. MBS merupakan suatu konsep yang menawarkan otonomi pada sekolah untuk menentukan kebijakan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerjasama yang erat antar sekolah, masyarakat dan pemerintah (Kurniawati, Arafat, and Puspita 2020).

Pengertian manajemen ini selalu mengalami perkembangan, meskipun secara arketi tidak jauh berbeda. Istilah yang digunakan dalam menujuk pekerjaan pelayanan kegiatan adalah manajemen, pengelolaan, pengaturan, dan sebagainya. Berikut ini merupakan manajemen menurut beberapa ahli, diantaranya (Setianingsih 2017):

- 1) GR.Terry, manajemen adalah suatu proses yang mempunyai ciri khas yang meliputi segala tindakan-tindakan perencanaan, pengarahannya, pengorganisasian, dan pengendalian yang bertujuan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sebagai sumber diantaranya sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.
- 2) Gaffar mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka Panjang.
- 3) Hasibuan, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan dari definisi diatas yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli penulis cenderung kepada pendapat GR Terry, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikannya dengan melibatkan orang lain untuk

mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada.

Fungsi Manajemen Pendidikan

Berikut ini adalah fungsi manajemen menurut GR.Terry (Farhani 2019):

- a. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan, matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organization*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
- c. Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
- d. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Tujuan manajemen Pendidikan

- a. Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, menyenangkan dan bermakna.
- b. Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
- c. Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien
- d. Terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan
- e. Teratasinya masalah mutu pendidikan karena 80 persen masalah mutu disebabkan oleh manajemennya.
- f. Terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan, dan akuntabel.
- g. Meningkatkan citra positif pendidikan.

Adanya manajemen bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan agar tercapainya pendidikan itu sendiri. Menjadikan peserta didik aktif, kreatif dan efektif dalam menerima pendidikan.

METHOD

Metode penelitian adalah cara yang di gunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian.

Penelitian yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan pendekatan-pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi di lapangan. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang

berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data menganalisis data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi. Ia juga bisa bersifat komperatif dan korelatif. Penelitian deskriptif banyak membantu terutama dalam penelitian yang bersifat longitudinal, genetik dan klinis.

Sumber data dalam Penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden, yaitu orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis atau lisan dan apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu, serta apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumentasi atau catatanlah yang menjadi sumber data.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Observasi Sutrisno menyatakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain. Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

Metode Wawancara (interview) Menurut Cholid Nurbuko dan Abu Ahmadi wawancara adalah “proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung

secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan.

Berdasarkan kutipan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan metode wawancara (interview) adalah metode yang dipergunakan untuk memperoleh data yang valid secara langsung meminta keterangan dari pihak yang di interview, karena metode ini merupakan cara yang mudah dan praktis untuk menghimpun data yang diperlukan, dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti bisa diperoleh dari pihak-pihak tertentu yang dianggap mewakili.

Metode Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, photo, prasasti, notulen, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi adalah merupakan sumber non manusia, sumber ini adalah sumber yang cukup bermanfaat sebab telah tersedia sehingga akan relative murah pengeluaran biaya untuk memperolehnya, sumber ini merupakan sumber yang stabil dan akurat sebagai cerminan situasi/kondisi yang sebenarnya serta dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan.

Metode Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis yang diperoleh selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisa data adalah sebagai berikut: Reduksi Data, Penyajian Data, Verifikasi Data, Penarikan Kesimpulan.

Pada penelitian ini, uji kredibilitas data hasil penelitian dilakukan dengan

triangulasi teknik, yaitu menggunakan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi dan wawancara kepada subjek penelitian. Selain itu juga peneliti ini menggunakan triangulasi sumber yaitu dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Nur Hakim 2016).

RESULT AND DISCUSSION

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berkaitan dengan Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan, khususnya di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan, bahwa manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif dalam mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai dan factor-factor penghambat apa saja dalam implementasi manajemen tenaga kependidikan (Basyit 2018).

Pendidikan karakter disekolah, semua komponen (*stakeholders*) harus dilibatkan, termasuk komponen-komponen pendidikan itu sendiri, yaitu isi kurikulum proses pembelajaran dan penilaian, kualitas hubungan, penanganan atau pengelolaan mata pelajaran, pengelolaan sekolah, pelaksanaan aktivitas, pemberdayaan sarana dan

prasarana, pembiayaan, dan etos kerja seluruh warga dan lingkungan sekolah (Farhani 2019).

Satu hal yang perlu dipertegas dengan defnisi tersebut adalah bahwa implementasi manajemen tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang terdiri dari langkah-langkah tertentu secara sistematis. Pelaksanaan implementasi manajemen tenaga kependidikan di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan meliputi: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai. Data Penelitian diperoleh menggunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, observasi. Wawancara dilakukan dengan Tenaga Administrasi/TU, Guru, serta kepala sekolah MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, diperoleh data bahwa faktor yang menghambat proses pembelajaran yaitu :

Pertama, faktor tenaga kependidikan yaitu Belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik lulusan D-IV atau S1. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini adalah sebagai tenaga kependidikan seperti TU diberikan peluang untuk melanjutkan kejenjang perguruan tinggi agar dapat memenuhi standar kualifikasi sebagai tenaga kependidikan karena penting sekali untuk mendorong seseorang untuk memiliki suatu keahlian dan kecakapan dalam bidang pendidikan baik sebagai administrasi pendidik maupun tenaga pendidik (Feiby Ismail 2018).

Kedua, faktor kompetensi kepribadian yaitu kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif dan inovatif, dan tanggung jawab. Adapun

upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yaitu memberikan pembinaan setiap tenaga kependidikan agar tidak lalai dalam menjalankan tugasnya.

Ketiga, faktor kompetensi social yaitu keahlian khusus, adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini adalah dengan memberikan pembinaan dengan mengikuti latihan-latihan agar berjalan karir seorang dalam menenmpuh penugasan.

Keempat, faktor kompetensi teknik yaitu masih tidak lengkapnya sarana dan prasarana sekolah. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini adalah Lab computer masih gabung dengan SMA dikarenakan dalam proses pembuatan serta belum adanya lab bahasa dengan begitu segera dilaksanakan agar tidak menghambat dalam proses pembelajaran karena silih berganti dalam hal pemakaian.

Kelima, faktor kompetensi manajerial yaitu masih belum berkontribusi dalam pembinaan staff atau pegawai Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini adalah dengan memotivator dengan kegiatan pembinaan sebagai bentuk peningkatan kerja pegawai.

CONCLUSION

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan tentang implementasi manajemen tenaga kependidikan di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yakni: Implementasi manajemen tenaga kependidikan di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan berdasarkan indikator manajemen tenaga kependidikan yaitu perencanaan pegawai dengan mengadakan analis pekerjaan, mengadakan analisis jabatan, seleksi pegawai, dalam pengadaan pegawai, yang dilakukan perekrutan, memilih calon yang terbaik dan cakap, ujian lisan, tulisan,

ujian praktek, dalam pembinaan pegawai yang dilakukan pembinaan tenaga structural, tenaga fungsional, tenaga teknis pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan professional, pembinaan untuk meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan, pembinaan untuk memenuhi tuntutan jabatan.

Dalam promosi dan mutasi yang dilakukan mengikuti latihan prajabatan, pengangkatan pegawai, penempatan dan penugasan, dalam pemberhentian dan pemensiunan ada pegawai yang berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri apapun alasan ia diberhentikan, pegawai yang terpaksa diberhentikan dengan tidak hormat, pegawai yang meninggal dunia, pegawai yang memasuki masa pension kerja, dalam kompensasi pegawai yang dilakukan yaitu kompensasi berupa gaji, kompensasi berupa intensif, kompensasi berupa asuransi kesehatan, dalam penilaian pegawai yang dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja, penilaian terhadap kenaikan jabatan, penilaian terhadap penyesuaian gaji, penilaian terhadap pengembangan dan karir.

Faktor penghambat implementasi manajemen tenaga kependidikan di MTs Darul Maghfiroh Sinar Rejeki Jati Agung Lampung Selatan yaitu: belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik yang sesuai dengan standar kompetensi akademik terutama tenaga kependidikan, kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif dan inovatif, dan tanggung jawab, masih tidak lengkapnya sarana dan prasarana sekolah, masih belum berkontribusi dalam pembinaan staff atau pegawai.

REFERENCES

Atmiati. 2019. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA

- KEPENDIDIKAN DI MAN 2 MODEL MEDAN.”
- Basyit, Abdul. 2018. “IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN ISLAM.” *Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam* 17 (1): 187–210. <https://doi.org/10.15408/kordinat.v17i1.8102>.
- Bella Wiesiani. 2017. “IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP AL-HUDA KECAMATAN JATIAGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN.”
- Efrina, Lisa, and Andi Warisno. 2021. “Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin” 3.
- Farhani, Dea. 2019. “MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER MELALUI KEGIATAN KOKURIKULER KEAGAMAAN.” *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 4 (2): 209–20. <https://doi.org/10.15575/isema.v4i2.5619>.
- Feiby Ismail. 2018. “MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH: SOLUSI PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN.”
- Karnati, Neti. 2017. “IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU SEKOLAH DASAR DI KOTA BEKASI.” *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 29 (2): 185–91. <https://doi.org/10.21009/parameter.292.06>.
- Kurniawati, Emilia, Yasir Arafat, and Yenny Puspita. 2020. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah.” *Journal of Education Research* 1 (2): 134–37. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>.
- Nur Hakim. 2016. “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Islam Unggulan.”
- Setianingsih, Eka Sari. 2017. “IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSI: MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN” 7.
- Syahputra, Muhammad Rizki, and Hera Herviana. 2021. “IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS AL-JAMIYATUL WASHLIYAH TEMBUNG.”