PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN SMP NEGERI 2 MATARAM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang (1) analisis kebutuhan; (2) pengadaan; (3) pengembangan; (4) pemeliharaan; (5) kompensasi; dan (6) evaluasi SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan studi dokumentasi melalui beberapa informan diantaranya kepala sekolah, ketua tata usaha, waka kurikulum, 2 tenaga pendidik, dan waka kesiswaan. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti antara lain kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) Analisis kebutuhan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram menjadi tahap awal untuk mempermudah tahapan selanjutnya dalam mengetahui ketersediaan tenaga pendidik; (2) Pengadaan SDM tenaga pendidik dilakukan dengan pengusulan hasil analisis kebutuhan dengan tenggat waktu yang tidak dapat ditentukan; (3) Pengembangan SDM tenaga pendidik dengan melaksanakan program pengembangan serta bekerjasama dengan pihak eksternal; (4) Pemeliharaan SDM tenaga pendidik dengan memberikan rasa aman & nyaman dalam kinerja serta memberikan semangat & motivasi kinerja; (5) Kompensasi SDM tenaga pendidik sesuai kebijakan yang berlaku dan memberikan intensif kinerja; serta (6) Evaluasi SDM tenaga pendidik dengan memberikan laporan kinerja untuk membantu permasalahan yang terjadi serta evaluasi pembelajaran yang terlaksana.

Kata Kunci: Pendidikan, Perencanaan, Tenaga Pendidik

Abstract

This research aims to achieve the following objectives: (1) needs analysis; (2) procurement; (3) development; (4) maintenance; (5) compensation; and (6) evaluation of human resources for teaching staff at SMP Negeri 2 Mataram. This research uses a qualitative case study method. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation studies through several informants including the school principal, head of curriculum, 2 teaching staff, and head of student affairs. Data analysis techniques used by researchers include data condensation, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research are : (1) analysis of the human resource needs for teaching staff at SMP Negeri 2 Mataram is the initial stage to facilitate the next stage in knowing the availability of teaching staff; (2) procurement of human resources for teaching staff is carried out by proposing the results of a needs analysis with an undetermined deadline; (3) developing human resources for teaching staff by implementing development programs and collaborating with external parties; (4) maintaining human resources for teaching staff by providing a sense of security, comfort in performance as well as providing enthusiasm & motivation for performance; (5) human resource compensation for teaching staff is in accordance with applicable policies and provides intensive performance; and (6) evaluation of human resources for teaching staff by providing performance reports to help with problems that occur as well as evaluation of learning carried out

Keywords: Education, planning, teaching staff

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini, kehidupan manusia mengalami transformasi yang mengharuskan untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif (Judrah, 2020). Dalam menghadapi perkembangan ini, pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan manusia yang berkualitas di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Oleh karena itu, pendidikan dianggap sebagai suatu kebutuhan dasar yang penting bagi masyarakat untuk menjadi sumber daya manusia yang cangguh dan berkualitas serta merubah kehidupan menjadi lebih positif. Indonesia pada saat ini kualitas pendidikannya berada pada peringkat ke -64 dari 150 masih terbelakang dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Untuk mengatasi hal tersebut diberlakukannya program Sustainable Development Goal (SDGs) sebagai upaya untuk meningkatkan dan memajukan kesejahteraan masyarakat yaitu salah satunya buntut meningkatkan kualitas pada bidang pendidikan. Salah satu strategi dalam penerapannya pada SDGs pendidikan berada pada tujuan yang ke 4 yaitu “ Pendidikan Bermutu “ yaitu menyelenggarakan pendidikan yang inklusif, berkulitas dan setara untuk dapat diakses oleh semua orang serta mendukung kesempatan belajar seumur hidup bagi semua orang (Desmarita Khairoes dan Taufina, 2022).

Secara sederhana, pendidikan nasional memiliki tujuan untuk mengembangkan kemampuan manusia, membentuk karakter, meningkatkan peradaban bangsa, serta mengembangkan potensi manusia. Ki Hajar Dewantara Bapak Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan adalah sebuah kebutuhan alami yang ada pada anak-anak untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang baik dan anggota masyarakat yang berperan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara (Pristiwanti, 2022). Pendidikan juga dapat diartikan sebagai suatu proses berkelanjutan untuk menciptakan kualitas yang berkelanjutan dalam pembentukan generasi bangsa yang memiliki akar dalam filosofi dan nilai-nilai agama sehingga pendidikan berkualitas akan membentuk sumber daya manusia yang juga berkualitas (Sujana, 2019).

Namun kondisi di lapangan, pendidikan di Indonesia menjadi permasalahan yang sulit untuk diselesaikan walaupun sudah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan mulai dari perbaikan sarana prasarana pendidikan, pelatihan dan

peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta penyediaan bahan ajar dan peralatan pembelajaran yang lebih baik. (Kurniawati, 2022). Salah satu faktor permasalahan pendidikan yaitu tenaga pendidik karena unsur utama dalam keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Tenaga pendidik berperan sebagai agen perubahan melalui proses membimbing, mendidik, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi perkembangan peserta didik selama mengikuti proses pendidikan sehingga seorang pendidik menjadi pondasi dan tolak ukur dalam keberhasilan pendidikan (Pristiwanti, 2022). Dimana Sebagian tenaga pendidik di Indonesia dinyatakan belum layak mengajar yang mana didukung dengan presentase kelayakan mengajar di berbagai satua pendidikan yaitu untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 62,29% (negeri) dan 64,73% (swasta) dan untuk SMK 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta) (Agustang, 2021). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru diharapkan untuk menjadi pendidik profesional yang memiliki kualifikasi akademik yang memadai, sertifikasi pendidik, dan empat kompetensi utama (pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial) untuk memastikan pengetahuan, keterampilan, sikap seorang guru untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas (Hafsah M. Nur & Nurul Fatonah, 2023). Namun keberhasilan suatu sistem pendidikan tidak hanya bergantung pada tenaga pendidik saja, melainkan juga melibatkan kontribusi dari berbagai pihak internal dan eksternal bidang Pendidikan yang mencakup kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, serta berbagai pemangku kepentingan (stakeholder) lainnya yang berperan dan bertanggungjawab dalam layanan pendidikan yang berkualitas (Borrego, 2021). Terutama dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas lembaga pendidikan melalui input, proses dan output pendidikan (Komalasari, 2021). Maka dari itu diperlukan kolaborasi dan komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan berkualitas dapat tercapai.

Dari penjelasan tersebut, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan mutu pendidikan terutama tenaga pendidik atau guru yang dijelaskan di dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39

ayat 2 bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran melalui hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat (Agama, 2019). Dijelaskan juga di pasal 40 ayat 3 tentang kewajiban seorang tenaga pendidik antara lain (1) menciptakan lingkungan belajar yang signifikan, menyenangkan, dinamis, kreatif, serta fokus (2) berkomitmen secara profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan (3) memberikan contoh yang baik dan menjaga reputasi lembaga, profesi dan jabatan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan. Diharapkan seorang tenaga pendidik mampu menjalankan seluruh kewajibannya untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam membantu memperbaiki kualitas pendidikan.

Namun tidak hanya dalam konteks pendidikan saja, sumber daya manusia juga merupakan unsur kunci yang menjalankan berbagai kegiatan di segala bidang kehidupan. Menurut Marwansyah, salah satu faktor untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan melakukan manajemen sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, actuating, controlling* dan *evaluating* (POAC), rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, serta pemberian kesejahteraan terhadap sumber daya manusia. Sedangkan menurut Flippo dalam Hadi (2018) manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah serangkaian tindakan POAC sekaligus pengembangan dan penentuan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang bersifat individu ataupun kelompok. Di kondisi lapangan, manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk kontribusi seluruh anggota manusia dalam organisasi serta memastikan perlakuan terhadap sumber daya manusia secara adil dan sesuai dengan prinsip etika. Menurut Henry Fayol (1916) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, manajemen sumber daya manusia terdapat aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsinya, antara lain :

- a. Perencanaan yaitu suatu proses awal yang dilaksanakan untuk menentukan sasaran, standar, menentukan kebijakan dan menyusun rencana yang akan dilakukan

kedepannya dengan metode peramalan kebutuhan.

- b. Pengorganisasian yaitu proses memberikan tugas secara spesifik kepada bawahan sebagai koordinator masing-masing bagian dalam menjalankan tugas.
- c. Penyusunan staf yaitu menentukan tipe sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan bersama dengan selalu memberikan kompensasi dan program pengembangan sumber daya manusia.
- d. Kepemimpinan yaitu memberikan dorongan kepada seluruh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan.
- e. Pengendalian yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia sesuai dengan standar serta melakukan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Kegiatan tersebut memiliki hubungan untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia melalui tujuan, kepentingan dan fungsi yang saling melengkapi serta menyempurnakan dimana perencanaan merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia melalui proses analisis kebutuhan suatu organisasi. Perencanaan merupakan tahapan yang paling penting dalam manajemen terutama dalam menghadapi lingkungan eksternal yang dinamis yaitu sering berubah. Perencanaan dilakukan untuk memperkirakan apa yang akan terjadi di masa mendatang sehingga dapat menciptakan program-program yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan. Perencanaan juga menjadi fungsi pertama yang fundamental dalam manajemen untuk memulai pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu pengorganisasian, pengawasan serta evaluasi. Michael Armstrong (1996) dalam Setiyati & Hikmawati (2019) berpendapat terkait perencanaan sumber daya manusia adalah memperkirakan kebutuhan akan sumber daya manusia di masa yang akan datang secara jumlah dan kualifikasi agar dapat berkontribusi secara efektif, efisien, dan berkualitas dalam pencapaian tujuan organisasi karena sumber daya manusia berpengaruh akan kelangsungan hidup suatu organisasi. (Zulkipli, 2022). Dengan itu sangat penting manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan terutama terhadap tenaga

pendidik dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas melalui proses pembelajaran. Tenaga pendidik atau guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu Pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta pengabdian kepada Masyarakat (Ping & Poernomo, 2021). Perencanaan menjadi kegiatan pengambilan keputusan terhadap perkiraan kebutuhan untuk masa yang akan datang, begitu pula dengan perencanaan tenaga pendidik adalah usaha yang dilakukan dalam pengembangan strategi pemenuhan tenaga pendidik di masa yang akan datang (Tambunan, 2019). Perlu diketahui bahwa tenaga pendidik yang profesional adalah tenaga pendidik yang tidak hanya mampu dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran, namun juga memiliki kepribadian yang arif, dewasa, serta berwibawa sehingga menjadi teladan bagi peserta didiknya serta faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi peserta didik (Illahi, 2020). Maka dari itu pentingnya perencanaan dalam suatu proses manajemen, khususnya perencanaan tenaga pendidik untuk dapat memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan.

Ketersediaan tenaga pendidik menjadi faktor utama dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas karena berperan langsung terhadap peserta didik melalui pembelajaran. Namun hal tersebut terhambat akibat perubahan jumlah ketersediaan tenaga pendidik secara nasional setiap tahunnya, serta distribusi tenaga pendidik yang kurang merata dan tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Berdasarkan Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi pada lama websitenya dapat diketahui jumlah ketersediaan tenaga pendidik di Indonesia setiap tahunnya. Berikut data jumlah tenaga pendidik Indonesia 5 tahun terakhir.

Tabel 1. 1 : Data Jumlah Tenaga Pendidik Indonesia

No	Tahun Pelajaran	Jumlah Tenaga Pendidik	
		Genap	Ganjil
1.	2023/2024	3.362.430	3.379.109
2.	2022/2023	3.339.659	3.340.364
3.	2021/2022	3.310.933	3.300.829

4.	2020/2021	3.333.161	3.264.395
5.	2019/2020	2.724.116	2.732.340

Perubahan tidak terjadi pada jumlah ketersediaannya saja, namun juga terjadi pada kualifikasi dan posisi jabatan yang memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Dampak atas segala perubahan yang terjadi pada tenaga pendidik tidak dapat dipastikan, apakah berdampak positif atau negative. Maka dengan adanya perubahan-perubahan tersebut diperlukan adanya perencanaan yang dilakukan dengan baik untuk memperkirakan apa yang terjadi di masa yang akan datang terkait ketersediaan tenaga pendidik.

Berdasarkan observasi awal SMP Negeri 2 Mataram merupakan salah satu sekolah rujukan tingkat menengah pertama di Kota Mataram sehingga banyak diminati oleh masyarakat sekitar karena mampu menciptakan layanan pendidikan yang berkualitas melalui pembelajaran dan pelayanan administrasi. Hal tersebut tidak terlepas dengan peran seluruh pihak baik internal dan eksternal lembaga pendidikan yang bekerja sama dan berkontribusi dalam menciptakan layanan pendidikan berkualitas dengan begitu akan mudah membantu pencapaian tujuan pendidikan bangsa melalui pembelajaran terhadap peserta didik dan layanan administrasi di SMP Negeri 2 Mataram. Dibuktikan juga bahwa SMP Negeri 2 Mataram dipilih oleh Kementerian Pendidikan dan Budaya Provinsi Nusa Tenggara Barat menjadi salah satu lembaga pendidikan yang mendapatkan Dana BOS Prestasi untuk pengelolaan kualitas pendidikan yang nantinya akan diimbaskan kepada lembaga pendidikan di sekitarnya.

Berbicara terkait kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Mataram, tidak terlepas dari peran tenaga pendidik yang berperan langsung dalam pelaksanaan pembelajaran terhadap peserta didik. Berdasarkan hal tersebut, Kepala SMP Negeri 2 Mataram memberikan perhatian khusus terhadap ketersediaan tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan pendidikan. Berbagai upaya dilakukan untuk menyediakan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan serta berkompeten dengan dibuktikan dalam Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang selalu mengalami perubahan, bertambah ataupun berkurang namun sejauh ini ketersediaan tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram dapat dikatakan lebih dari cukup. Berikut daftar jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Negeri 2 Mataram 2 tahun terakhir.

Tabel 1. 2 : Data Jumlah Tenaga Pendidik SMP Negeri 2 Mataram

Jumlah Tenaga Pendidik	Tahun	
	2023/2024	2022/2023
Tetap	40	33
Tidak Tetap	18	20
Jumlah	58	53

Perubahan ketersediaan jumlah tenaga pendidik disebabkan oleh banyak hal, terutama masa kerja yang sudah berakhir dan mutasi kerja. Namun perubahan ketersediaan tenaga pendidik tersebut diharapkan mampu memberikan pelayanan terhadap peserta didik. Berikut daftar jumlah peserta didik tahun ajaran 2023/2024.

Tabel 1. 3 : Data Jumlah Peserta Didik SMP Negeri 2 Mataram

Tingkatan kelas	Jumlah
VII	471
VIII	396
IX	395
Jumlah	1.262

Dari jumlah tenaga pendidik dan peserta didik SMP Negeri 2 Mataram diketahui rasio 1 : 22 yang masih dapat dikatakan ideal dalam pendidikan. Namun perubahan rasio akan terus terjadi setiap tahunnya sehingga perlu adanya upaya yang dilakukan untuk memperkirakan dampak yang terjadi akibat terjadinya perubahan tersebut.

Dari perubahan yang terjadi terkait ketersediaan tenaga pendidik setiap tahunnya di SMP Negeri 2 Mataram menjadi suatu permasalahan yang harus diselesaikan oleh seluruh stakeholder lembaga pendidikan. Berbagai cara untuk mendapatkan solusi permasalahan dilakukan salah satunya dengan melakukan perencanaan tenaga pendidik secara berkala. Perencanaan tenaga pendidik tersebut dimulai melalui pengecekan data terkait ketersediaan tenaga pendidik dan tupoksinya, beserta berapa lama masa kerjanya maka akan memudahkan melakukan analisis kebutuhan ketersediaan tenaga pendidik yang sesuai. Kepala sekolah bekerja sama dengan seluruh stakeholder melakukan pendataan yang nantinya diajukan kepada lembaga yang terkait. Namun seringkali keterlambatan distribusi tenaga pendidik terjadi sehingga mengakibatkan

terbengkalainya pekerjaan pada jabatan yang kosong. Berbagai usaha telah dilakukan kepala sekolah bersama stakeholder semaksimal mungkin melaksanakan perencanaan tenaga pendidik sesuai dengan prosedur dan mencari berbagai jalan tengah atau solusi permasalahan yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang terkait ketersediaan tenaga pendidik yang berdampak pada citra nama baik lembaga dalam hal menciptakan layanan pendidikan yang berkualitas. Dalam permasalahan tersebut, sejauh ini stakeholder mampu menjadi fasilitator dalam permasalahan ketersediaan tenaga pendidik dengan menciptakan komunikasi dan kerjasama yang baik dengan seluruh pihak internal dan eksternal lembaga pendidikan.

Berdasarkan latar belakang belakang ada, maka diperlukan suatu penelitian karena terdapat ketertarikan untuk mengetahui proses perencanaan tenaga pendidik lembaga pendidikan dengan mengambil judul “Perencanaan Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan SMP Negeri 2 Mataram”.

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif studi kasus karena berdasarkan permasalahan yang ditemukan di lapangan dan dituangkan dalam bentuk penyajian data.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian studi kasus digunakan dalam penelitian ini untuk membahas terkait permasalahan yang terjadi di lembaga pendidikan, yaitu perencanaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan SMP Negeri 2 Mataram.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP Negeri 2 Mataram Jalan Pejanggik No. 5 Kecamatan Selaparang Kota Mataram Nusa Tenggara Barat.

Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini berupa informasi dari kepala sekolah sebagai *key informan* karena mengetahui dan bertanggungjawab atas fenomena yang terjadi terkait tenaga pendidik dengan beberapa informan lainnya untuk mendapatkan

data dukungan terkait penelitian melalui wawancara secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data perlu dilakukan apabila data sudah terkumpul dengan tujuan untuk memperoleh data yang bersifat akuntabel atau berdasarkan kebenaran temuan di lapangan. Adapun uji keabsahan data yang digunakan meliputi uji kredibilitas, member check, dan uji dependabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan dari paparan hasil penelitian, maka dapat disusun sejumlah temuan-temuan penelitian sesuai dengan fokus penelitian sebagai berikut :

- a. Analisis kebutuhan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dalam manajemen analisis kebutuhan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram adalah sebagai berikut :
 1. Analisis kebutuhan merupakan tahap awal dari manajemen perencanaan sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram yang diusahakan dapat dilakukan semaksimal mungkin untuk mempermudah tahapan selanjutnya
 2. Analisis kebutuhan dilakukan rutin setiap tahun untuk mengetahui ketersediaan tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram serta meminimalisir kekosongan jabatan ketika terjadi pengurangan tenaga pendidik yang menghambat pekerjaan lainnya

3. Analisis kebutuhan dilakukan secara keseluruhan terhadap data-data tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram seperti jumlah ketersediaan tenaga pendidik, kualifikasi, bidang yang dikuasai, usia dan masa kerja, serta posisi jabatan apabila memiliki
- b. Pengadaan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dalam manajemen pengadaan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram adalah sebagai berikut :
 1. Pengusulan hasil analisis kebutuhan kepada dinas atau lembaga yang berwenang untuk melakukan pengadaan serta penyebaran tenaga pendidik ke lembaga sesuai dengan analisis kebutuhan yang telah diajukan
 2. Pengadaan dan penyebaran tenaga pendidik atas konfirmasi dari dinas atau lembaga yang berwenang dengan memperhatikan ketersediaan tenaga pendidik terhadap analisis kebutuhan yang diajukan lembaga sehingga membutuhkan tenggat waktu yang tidak dapat ditentukan
 3. Dalam 2 tahun terakhir terdapat beberapa tenaga pendidik honorer lolos program P3K sehingga dapat mengatasi masalah ketersediaan tenaga pendidik asn di SMP Negeri 2 Mataram sembari menunggu pengadaan dan penyebaran tenaga pendidik oleh dinas atau lembaga yang berwenang
- c. Pengembangan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dalam manajemen pengembangan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram adalah sebagai berikut :
 1. Terdapat berbagai program pengembangan untuk seluruh tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi yang dimiliki sehingga siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi.
 2. Lembaga memberikan layanan pengembangan berupa webinar, pelatihan, workshop dan program lainnya yang dibutuhkan tenaga pendidik saat ini untuk mengembangkan

- kemampuan dan kreatifitas dalam melaksanakan pembelajaran yang berkualitas
3. Lembaga bekerjasama dengan pihak eksternal seperti dinas atau instansi swasta dalam memberikan layanan pengembangan kepada seluruh tenaga pendidik di SMP 2 Negeri Mataram
 4. Melakukan sosialisasi mengenai layanan platform Merdeka belajar oleh pemerintah yang berisikan tentang kurikulum Merdeka dan perkembangan teknologi pendidik untuk melatih adaptasi dan modal tenaga pendidik dalam menghadapi perkembangan yang berdampak pada pendidikan.
- d. Pemeliharaan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dalam manajemen pemeliharaan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram adalah sebagai berikut :
1. Dalam pemeliharaan untuk menjamin keberlanjutan kinerja tenaga pendidik lembaga berusaha memberikan rasa aman dan nyaman untuk betah bekerja dan menciptakan lingkungan pendidikan yang baik dan berkualitas
 2. Berupaya memberikan layanan berupa pemenuhan fasilitas, sarana dan prasarana yang dibutuhkan tenaga pendidik dalam melaksanakan kinerjanya yaitu menciptakan pembelajaran yang baik dan berkualitas
 3. Memberikan semangat dan motivasi kerja kepada seluruh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal
- e. Kompensasi SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dalam manajemen penggajian SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram adalah sebagai berikut :
1. Menerapkan sistem penggajian sesuai dengan regulasi yang berlaku terutama kepada tenaga pendidik tetap atau asn, memberikan seluruh hak berupa mendapatkan gaji serta tunjangan sesuai dengan tingkatan dan jabatan masing-masing
 2. Untuk tenaga pendidik tidak tetap atau honorer, melakukan musyawarah dengan seluruh stakeholder terkait penggajian dengan memperhatikan regulasi yang berlaku dan hasil kinerjanya dalam rangka menciptakan pemberdayaan tenaga pendidik yang adil sesuai dengan kinerja dan tanggungjawab yang telah diberikan
 3. Memberikan intensif kinerja kepada tenaga pendidik yang memiliki pencapaian kinerja serta prestasi dalam menciptakan kesejahteraan serta menumbuhkan rasa dihargai tenaga pendidik atas kinerja dan pengabdianya di lembaga pendidikan
- f. Evaluasi SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dalam manajemen evaluasi SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram adalah sebagai berikut :
1. Terdapat laporan yang wajib diselesaikan oleh tenaga pendidik berupa laporan harian, mingguan, bulanan dan semester yang harus dilaporkan sebagai bukti hasil kinerja yang telah dilaksanakan
 2. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui hasil kinerja tenaga pendidik, meluruskan segala sesuatu yang perlu diperbaiki, serta membantu tenaga pendidik dalam mencari solusi permasalahan yang mempengaruhi kualitas kinerjanya yaitu menciptakan pembelajaran yang berkualitas
 3. Dilakukan supervisi oleh kepala sekolah dan tim supervisi terhadap pembelajaran yang berlangsung terutama mengenai metode pembelajaran yang diterapkan apakah sudah sesuai dengan karakter peserta didik dan kurikulum yang sedang diterapkan di SMP Negeri 2 Mataram

Pembahasan

Pada sub bab ini akan membahas mengenai uraian dari hasil penelitian yang membuat beberapa temuan penelitian dengan kajian teori yang sudah dan telah sesuai dengan judul dalam penelitian ini yaitu “ Perencanaan Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan SMP Negeri 2 Mataram

“.

1.1. Analisis kebutuhan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian yang telah dilakukan bahwa salah satu langkah awal yang harus dilakukan dan diselesaikan yaitu analisis kebutuhan tenaga pendidik (Rouf, 2018) . Melalui tahapan analisis kebutuhan yang berkualitas akan mampu menciptakan proses awal manajemen perencanaan sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik yang akan memudahkan proses selanjutnya serta terus berkembang dalam mencapai manajemen perencanaan yang baik.

Selain itu analisis kebutuhan tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram dilakukan secara rutin setiap tahunnya untuk meminimalisir adanya kekosongan jabatan yang akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lainnya dan proses pembelajaran (Muafi, 2018). Selain itu untuk mengetahui masa kerja dari tenaga pendidik yang setiap tahunnya mengalami perubahan atau pengurangan akibat masa kerja habis sehingga memudahkan dalam mencari solusi pemecahan masalah yang mungkin terjadi di masa yang akan datang akibat perubahan tersebut. Serta pelaksanaan analisis kebutuhan di SMP Negeri 2 Mataram dilakukan secara keseluruhan mulai dari jumlah ketersediaan tenaga pendidik, masa kerja, umur, kualifikasi, bidang yang dikuasai sampai dengan jam kerja yang dimiliki masing-masing tenaga pendidik untuk mengetahui secara mendetail ketersediaan serta kondisi tenaga pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Mataram.

Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram sesuai dengan (Zulkipli, 2022) bahwa analisis kebutuhan menjadi salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu lembaga dalam mengetahui pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dalam jangka waktu tertentu di masa mendatang sehingga diupayakan dilakukan dengan baik dan maksimal untuk mempermudah dalam pelaksanaan tahapan manajemen perencanaan selanjutnya.

1.2. Pengadaan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram

Dalam manajemen pengadaan sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik dilakukan pengusulan hasil analisis kebutuhan tenaga pendidik kepada dinas atau lembaga yang berwenang dalam pengadaan atau kontribusi tenaga pendidik kepada lembaga pendidikan (Rusi Rusmiati Aliyyah, 2018). Salah satunya di SMP Negeri 2 Mataram, stakeholder melakukan pengusulan pengadaan tenaga pendidik dari hasil analisis kebutuhan yang sudah dilakukan. Dalam pengadaan tenaga pendidik menunggu konfirmasi dari dinas dengan memperhatikan kesesuaian tenaga pendidik dengan analisis kebutuhan yang telah diajukan. Secara keseluruhan lembaga pendidikan harus mematuhi prosedur yang ada sehingga peraturan tersebut berlaku kepada seluruh lembaga pendidikan dalam pengadaan tenaga pendidik tetap.

Sedangkan dalam pengadaan tenaga pendidik tidak tetap atau honorer dilakukan dengan menyesuaikan analisis kebutuhan salah satunya dengan pemenuhan kualifikasi untuk menyediakan tenaga pendidik pada suatu jabatan tertentu (Wijaya, 2019). Namun sejauh ini SMP negeri 2 Mataram masih belum membutuhkan pengadaan tenaga pendidik tidak tetap atau honorer karena terdapat beberapa tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram yang lolos program P3K oleh pemerintah sehingga dapat membantu atas permasalahan ketersediaan tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran berkualitas di kelas. Namun harus tetap terdapat upaya dalam melakukan pembagian jam kerja dari tenaga pendidik yang tersedia untuk menciptakan kinerja yang adil sesuai dengan tanggung jawab tenaga pendidik (Budiarti & Paroha, 2019).

1.3. Pengembangan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram

Terdapat banyak upaya yang dilakukan oleh lembaga dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi seluruh tenaga pendidik. Banyak program yang diadakan untuk seluruh tenaga pendidik tanpa terkecuali sebagai upaya dalam mempersiapkan tenaga pendidik yang selalu berkembang dan memiliki kemajuan kemampuan profesionalitas sehingga akan berdampak

pada kualitas pembelajaran yang diciptakan kepada peserta didik. Lembaga pendidikan SMP Negeri 2 Mataram melaksanakan berbagai program pengembangan profesionalitas kepada seluruh tenaga pendidik berupa program webinar, workshop, ataupun pelatihan pada bidang-bidang tertentu yang memang sedang dibutuhkan oleh tenaga pendidik saat ini (Susiyanti, 2022). Peneliti menyajikan dokumentasi salah satu bentuk pelaksanaan program pengembangan tenaga pendidik.

Dalam melaksanakan berbagai program pengembangan profesionalitas tenaga pendidik. Lembaga melakukan Kerjasama dengan pihak eksternal pada bidang-bidang tertentu yang dibutuhkan tenaga pendidik agar dapat memberikan layanan secara maksimal sebagai upaya persiapan tenaga pendidik untuk beradaptasi dengan perkembangan jaman. Selain itu juga berupaya melakukan sosialisasi layanan program pengembangan profesionalitas yang berasal dari pemerintah berupa platform Merdeka belajar yang dapat diakses seluruh tenaga pendidik kapanpun dan dimanapun yang berikan pelatihan berupa modul, assessment serta perkembangan teknologi pembelajaran (Marisana et al., 2023).

Dari hasil penelitian yang didapatkan hal tersebut sesuai dengan (Junaidi, dkk 2023) bahwa pengembangan dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik yang berkualitas dalam menciptakan proses pembelajaran di kelas serta memiliki komitmen terhadap pekerjaan serta menggunakan waktu bekerja dengan efektif dan efisien.

1.4. Pemeliharaan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram

Pemeliharaan merupakan salah satu manajemen perencanaan SDM yang harus dilakukan karena memiliki dampak yang sangat besar terkait pemenuhan ketersediaan tenaga pendidik. Pemeliharaan tenaga pendidik selalu diterapkan di SMP Negeri 2 Mataram dengan memberikan rasa aman dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas yaitu menciptakan pembelajaran di kelas

sehingga berdampak pada kualitas dan keberlanjutan kinerja dari tenaga pendidik. Dengan begitu ketersediaan tenaga pendidik akan tetap terjaga (Nanang et al., 2022). Selain itu lembaga pendidikan berupaya memenuhi fasilitas, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pembelajaran oleh tenaga pendidik terhadap peserta didik menjadi upaya yang selalu dilakukan oleh lembaga dalam pemeliharaan tenaga pendidik.

Sesuai dengan (Setyadin, 2019) sangat penting dalam menciptakan perlindungan dan pemenuhan hak seluruh tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalitas sekaligus membangun semangat dan tanggungjawab kinerja tenaga pendidik sehingga SMP Negeri 2 Mataram berupaya menciptakan suasana kerja yang nyaman serta pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan dalam kinerja tenaga pendidik. Selain itu juga berupaya memberikan motivasi dan semangat kerja kepada seluruh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal .

1.5. Penggajian atau kompensasi SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram

Tidak kalah penting juga manajemen penggajian yang diterapkan dalam suatu lembaga pendidik terhadap tenaga pendiknnya. Pelaksanaan sistem penggajian tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram yang sesuai dengan regulasi yang berlaku dengan melalui prosedur tahapan-tahapan yang harus dilakukan dengan menerima seluruh hak sesuai dengan tugas, tanggungjawab, serta golongan yang terdapat dalam PP Nomor 5 Tahun 2024 tentang gaji pegawai negeri sipil yang sudah mengalami pembaharuan setiap masanya (Simanungkalit, 2007). Sedangkan pelaksanaan sistem penggajian tenaga pendidik tidak tetap atau honorer di SMP Negeri 2 Mataram melalui musyawarah seluruh stakeholder lembaga menentukan besaran gaji dengan memperhatikan regulasi yang berlaku dan hasil kinerja serta tanggungjawab yang telah diberikan.

Seperti halnya dalam (Arifin & Wahab, 2020) dijelaskan bahwa penggajian tenaga pendidik tidak tetap atau honorer dengan melakukan perumusan sistem gaji setiap tenaga pendidik memiliki nominal yang

berbeda dengan menyesuaikan masa kerja dan beban tanggungjawab yang telah disusun dan disepakati oleh stakeholder sekolah. Selain itu juga terdapat upaya memberikan insentif kinerja kepada tenaga pendidik yang memiliki capaian kinerja dan prestasi untuk menciptakan kesejahteraan dan rasa dihargai tenaga pendidik atas pengabdian yang diberikan (Sumariyak et al., 2021).

1.6. Evaluasi SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram

Evaluasi menjadi salah satu upaya yang dilakukan untuk mengetahui hasil dan pencapaian kinerja dari tenaga pendidik. Seperti yang diketahui yaitu menyelesaikan laporan yang berupa laporan harian, mingguan, bulanan serta semester oleh tenaga pendidik sebagai bukti hasil kerja dalam menciptakan pembelajaran. Kegiatan evaluasi juga dilakukan sebagai upaya membantu tenaga pendidik dalam mencari solusi permasalahan yang mungkin dialami sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya dalam pelaksanaan pembelajaran (Faizah, 2019).

Selain itu dalam manajemen evaluasi tenaga pendidik, kepala sekolah bersama tim melakukan supervisi pembelajaran untuk mengetahui secara langsung proses pembelajaran di kelas dengan berfokus untuk mengetahui metode pembelajaran yang diterapkan oleh tenaga pendidik apakah sudah sesuai dengan karakter peserta didik dan kurikulum yang sedang diterapkan (Hidayanti et al., 2024).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan fokus penelitian, pemaparan data serta temuan penelitian di lapangan melalui observasi, wawancara serta studi dokumentasi dan pemaparan pembahasan dari temuan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1.1. Analisis kebutuhan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram menjadi suatu tahap awal dalam melaksanakan perencanaan tenaga pendidik yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin untuk mempermudah tahapan selanjutnya yang mana dilakukan secara rutin setiap tahunnya untuk mengetahui ketersediaan tenaga pendidik

dengan melakukan pendataan secara keseluruhan terkait jumlah ketersediaan tenaga pendidik, kualifikasi, bidang yang dikuasai, usia dan masa kerja, serta posisi atau jabatan apabila memiliki dengan tujuan meminimalisir kekosongan jabatan ketika terjadi pengurangan tenaga pendidik.

1.2. Pengadaan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram dilakukan dengan pengusulan hasil analisis kebutuhan tenaga pendidik kepada dinas untuk dilakukannya pengadaan serta penyebaran namun hal tersebut terhambat akan hal waktu yang tidak dapat ditentukan. Namun sejauh ini dapat terselesaikan dengan adanya beberapa tenaga pendidik honorer yang lolos program P3K dari pemerintah sehingga menjadi solusi sementara terkait persediaan tenaga pendidik.

1.3. Pengembangan SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram yaitu merencanakan segala program pengembangan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan saat ini berupa webinar, pelatihan, workshop serta program lainnya yang juga dilaksanakan bekerjasama dengan pihak eksternal lembaga untuk memaksimalkan program yang diadakan. Serta dilakukana juga sosialisasi mengenai layanan platform Merdeka belajar oleh pemerintah yang berisikan tentang kurikulum Merdeka dan perkembangan teknologi pendidik untuk melatih adaptasi dan modal tenaga pendidik dalam menghadapi perkembangan yang berdampak pada pendidikan.

1.4. Pemeliharaan SDM tenaga pendidik di SMP negeri 2 Mataram yaitu dengan memberikan rasa aman dan nyaman kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Upaya lainnya yang dilakukan yaitu memberikan layanan berupa pemenuhan fasilitas, sarana dan prasarana yang dibutuhkan tenaga pendidik dalam melaksanakan kinerjanya untuk menjamin keberlanjutan kinerja tenaga pendidik di lembaga, serta memberikan semangat dan motivasi kinerja kepada seluruh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal.

1.5. Penggajian atau kompensasi SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram yaitu menerapkan system sesuai dengan kebijakan yang berlaku untuk tenaga pendidik ASN dan melakukan musyawarah dalam menentukan system penggajian tenaga pendidik honorer, serta memberikan intensif kinerja kepada

tenaga pendidik yang memiliki pencapaian kinerja dan prestasi untuk menciptakan kesejahteraan tenaga pendidik.

- 1.6. Evaluasi SDM tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Mataram yaitu tenaga pendidik memiliki kewajiban untuk menyelesaikan laporan sebagai bukti kinerjanya berupa laporan harian, mingguan, bulanan, serta semester. Dimana evaluasi tersebut dilakukan untuk membantu tenaga pendidik yang mengalami permasalahan sehingga berdampak dalam kinerjanya serta dilakukan supervise pembelajaran oleh tim supervise.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka mengemukakan beberapa saran. Adanya saran ini diharapkan dapat menjadi masukan yang dapat membangun terhadap pihak-pihak terkait SMP Negeri 2 Mataram. Berikut ini saran yang dapat dikemukakan :

- a. Dinas Pendidikan Bagian SDM
Dinas Pendidikan Bagian SDM diharapkan terdapat evaluasi terkait perencanaan tenaga pendidik terutama pengadaan dan pemerataan tenaga pendidik di seluruh lembaga pendidikan sesuai tingkatan.
- b. Kepala Sekolah
Kepala sekolah diharapkan untuk lebih memaksimalkan pelaksanaan perencanaan tenaga pendidik lebih baik dengan membentuk tim perencanaan tenaga pendidik sehingga akan memiliki focus tanggungjawab dalam melaksanakannya. Dengan adanya tim manajemen perencanaan tenaga pendidik akan dengan mudah pemenuhan tugasnya sehingga mampu memberikan ketersediaan tenaga pendidik yang maksimal dalam pelaksanaan pembelajaran.
- c. Ketua Tata Usaha
Diharapkan agar dapat terus memiliki komitmen terhadap setiap perannya terutama dalam membantu pelaksanaan manajemen perencanaan tenaga pendidik dengan seluruh stakeholder lembaga dengan menciptakan komunikasi yang baik dan musyawarah bersama untuk mencapai kesepakatan yang saling memberikan dampak positif.
- d. Tim Kurikulum
Diharapkan agar dapat terus meningkatkan

kinerjanya dalam berperan pelaksanaan manajemen perencanaan tenaga pendidik dengan memberikan berbagai pendapat dan solusi perencanaan tenaga pendidik karena tim kurikulum memiliki peran yang penting dalam pemberdayaan tenaga pendidik salah satunya dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga pendidik untuk menjamin ketersediaan tenaga pendidik.

- e. Tenaga Pendidik
Diharapkan agar dapat memberikan usulan terkait hal-hal yang dibutuhkan yang berkaitan dengan kinerjanya salah satunya dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga pendidik dan memberikan dampak besar terhadap kualitas kinerjanya. Berani dalam memberikan pendapat apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya yaitu menciptakan pembelajaran yang berkualitas terhadap peserta didik sehingga membantu membentuk citra baik lembaga pendidikan.
- f. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi terkait dengan pelaksanaan perencanaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan khususnya pada tingkat menengah pertama dan dapat menjadi bahan penguat referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama, I., Negeri, I., Tinggi, S., Syariah, I., & Asy, F. (2019). *Analisis Kritis Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 Matlani Aan Yusuf Khunaiqi Pendahuluan Semakin majunya perkembangan zaman telah merubah pola hidup*. 13, 81–102.
- Agustang, A. (2021). Masalah Pendidikan Di Indonesia. *Www.Melianikasim.Wordpress.Com*, 0–19. <https://meilanikasim.wordpress.com/2009/03/08/makalah-masalah-pendidikan-di-indonesia/>
- Arifin, M., & Wahab, A. (2020). Sistem Penggajian Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Tk. ‘Aisyiyah Bustanul Athfal I Kota Probolinggo Menurut Prinsip-Prinsip Akad Ijarah. *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 4(2). <https://doi.org/10.30651/justeko.v4i2.6857>
- Borrego, A. (2021). *KEBIJAKAN PENDIDIKAN DI INDONESIA*. 10(25), 6.

- Budiarti, N., & Paroha. (2019). Pembagian Kerja Dan Kualitas Kinerja Pengajar Pada Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk. *Prodi Manajemen Universitas Bangka Belitung*, 4(1), 41–52.
- Desmarita Khairoes dan Taufina. (2022). Upaya Peningkatan Pendidikan Berkualitas di Indonesia: Analisis Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). *Jurnal Basicedu*, 1(1), 1–9.
- Faizah, D. U. S. A. M. P. (2019). EVALUASI KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PROSES PEMBELAJARAN PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA Dr. Umi Faizah, S. Ag., M. Pd Sekolah Tinggi Pendidikan Islam (STPI) Bina Insan Mulia - Yogyakarta. *Al-Fikri*, 2(2), 44–52.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Hafsah M. Nur, & Nurul Fatonah. (2023). Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD UNIGA*, 2(1), 12–16. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPGSDU/about>
- Hidayanti, L., Maunah, B., & Mutohar, P. M. (2024). Supervisi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Semangat Mengajar Guru. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 255–265. <https://doi.org/10.24252/edu.v3i2.43943>
- Illahi, N. (2020). Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Dan Mutu Pendidikan Di Era Milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1–20. <https://doi.org/10.36769/asy.v21i1.94>
- Judrah, M. (2020). Fungsi-Fungsi Pendidikan Dalam Hidup Dan Kehidupan Manusia. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 6(1), 98–111. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v6i1.121>
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, W. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On Education*, 05(3), 10040–10052.
- Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Fungsi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Madrasah Efektif Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 29–45. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Kurniawati, F. N. A. (2022). Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dan Solusi. *Academy of Education Journal*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.47200/aoej.v13i1.765>
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. (n.d.). 13–28.
- Marisana, D., Iskandar, S., & Kurniawan, D. T. (2023). Penggunaan Platform Merdeka Mengajar untuk Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Basicedu*, 7(1), 139–150. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4363>
- Muafi. (2018). Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(01), 43–53.
- Nanang, Manullang, H., & July Esther. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Guru Yang Mangalami Pengaduan Akibat Tindakan Guru Saat Menjalankan Profesi Mengajar. *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 3(1), 45–58. <https://doi.org/10.51622/njlo.v3i1.612>
- Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal ...*, 5(1), 7. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62915850-Fungsi-Fungsi_Manajemen20200411-20236-17n41be-libre.pdf?1586623403=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFungsi_Fungsi_Manajemen_P_O_A_C.pdf&Expires=1695425734&Signature=Vfx0HLzeZ8-NZFuKtXyRILHQ3
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 1707–1715.
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(2), 44–64. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.1118>
- Rusi Rusmiati Aliyyah. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. August, 3.

- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Setyadin, B. (2019). Jaminan Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Peofesi Bagi Guru. *Manajemen Pendidikan*, 23(6), 403–410.
- Simanungkalit, J. H. U. P. (2007). Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS STRUKTUR GAJI PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 1(1), 143–178.
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Sumariyak, A., Karwono, & Muhfahroyin. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 6(1), 1–13.
- Susiyanti, M. (2022). *Strategi pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tsanawiyah baitul makmur curup.*
- Tambunan, F. R. (2019). Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurun Nabi Al-Islami. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.17467/jdi.v6i1.4612>
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan.*
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>