

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 1 PARMAKSAN TAHUN AJARAN 2024/2025

Debora Togatorop, Ruslan Pardosi
Institut Agama Kristen Negeri Tarutung
Deboratogatorop63@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the implementation of human resource management at SMA Negeri 1 Parmaksian. Effective human resource management is a key factor in achieving quality educational goals. This research employs a qualitative approach with a descriptive qualitative method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. Data analysis was carried out using data reduction, data display, and conclusion drawing techniques, with the validity of the data ensured through methodological and source triangulation. The findings show that the implementation of human resource management at SMA Negeri 1 Parmaksian includes: (1) Human resource planning has been carried out by considering the actual needs of the school, although it has not yet been formally and comprehensively documented. (2) Human resource recruitment and selection are fairly systematic, particularly for honorary teachers, but remain reactive and have not yet been designed within a long-term framework. (3) Training and development of human resources have not been implemented in a structured manner and still rely on invitations from the education office or external parties. (4) Human resource career development has been fully supported, especially for teachers, but has not been evenly extended to administrative staff. (5) Job satisfaction is an important concern, and some educators have felt its impact, although it has not been equally experienced by all employees. (6) Occupational safety and health in the school environment include efforts to create a safe, clean, and healthy work atmosphere. (7) Compensation is provided depending on employee status and applicable regulations. (8) Work discipline refers to the level of compliance of educators and education staff with rules, regulations, and work responsibilities. Good discipline contributes to the creation of a professional, orderly, and productive work environment in the school.

Keywords: Implementation, Management, Human Resources

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan wadah berlangsungnya proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku, mengembangkan potensi individu, serta meningkatkan keterampilan peserta didik. Melalui proses pendidikan, peserta didik diharapkan memperoleh pengetahuan, nilai-nilai budaya, dan norma yang relevan untuk kehidupan bermasyarakat. Secara umum, lembaga pendidikan terbagi atas tiga kategori, yaitu formal, nonformal, dan informal. Pendidikan formal memiliki jenjang yang jelas, mulai dari PAUD, TK, SD, SMP, SMA, hingga

perguruan tinggi. Pendidikan nonformal dilaksanakan di luar jalur formal dengan program yang disesuaikan kebutuhan masyarakat, sedangkan pendidikan informal berlangsung secara alami di lingkungan keluarga dan masyarakat.

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi faktor penentu. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang berperan dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM berfungsi dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam konteks pendidikan, guru menjadi elemen utama dalam keberhasilan proses pembelajaran. Sejalan dengan pendapat Siagian, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusianya secara tepat.

Manajemen sumber daya manusia di sekolah berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja guru sehingga peserta didik dapat berkembang secara optimal. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memegang peranan kunci dalam mengelola sumber daya manusia, baik melalui rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi, maupun pengembangan profesional guru. Implementasi MSDM yang efektif akan berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, peningkatan motivasi, serta terwujudnya tujuan lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Parmaksian pada 18 November 2024, diketahui bahwa sekolah ini telah melaksanakan beberapa aspek manajemen sumber daya manusia, antara lain pemberian kompensasi berupa program kesejahteraan, tunjangan, asuransi, serta penghargaan bagi guru berprestasi. Selain itu, sekolah juga berupaya menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui komunikasi yang efektif dan forum diskusi untuk menyelesaikan konflik. Namun, implementasi MSDM di sekolah ini masih menghadapi beberapa kendala. Salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan profesional guru yang belum terlaksana secara maksimal, sehingga sebagian guru belum mampu mengikuti perkembangan teknologi maupun memenuhi tuntutan kurikulum terbaru. Guru masih mengalami kesulitan dalam merancang media pembelajaran, bahkan masih bergantung pada bantuan mahasiswa PPL untuk menyiapkan perangkat pembelajaran.

Selain itu, permasalahan juga ditemukan pada aspek pengadaan tenaga kerja, di mana terdapat guru yang mengajar di luar bidang keahliannya serta guru yang berasal dari latar belakang non-kependidikan. Hal ini menunjukkan belum diterapkannya prinsip *the right man on the right place*, sehingga hasil pembelajaran kurang optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti merasa perlu melakukan kajian lebih lanjut mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA

Negeri 1 Parmaksian. Penelitian ini berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Parmaksian Tahun Ajaran 2024/2025”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, karena fokus penelitian diarahkan untuk memahami fenomena implementasi manajemen sumber daya manusia secara mendalam di SMA Negeri 1 Parmaksian. Penelitian kualitatif bertujuan memahami perilaku, motivasi, persepsi, serta tindakan subjek penelitian secara menyeluruh dengan mendeskripsikan data dalam bentuk kata-kata dan bahasa, yang dilakukan dalam konteks alami. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data dengan memanfaatkan metode yang relevan.

Tahapan penelitian mengacu pada pendapat Sudjana dalam Abdusamad, dimulai dengan mengidentifikasi masalah yang muncul dari fenomena nyata dan dapat diamati di lapangan. Selanjutnya dilakukan pembatasan masalah agar penelitian lebih terarah dan fokus. Penetapan lokasi penelitian ditentukan secara sengaja, yaitu SMA Negeri 1 Parmaksian, berdasarkan relevansi dengan permasalahan yang diteliti. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, serta diskusi terarah. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur agar informan dapat mengungkapkan pandangan dan pengalamannya secara bebas. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat temuan melalui arsip, catatan, serta dokumen sekolah, sedangkan diskusi terarah dilakukan untuk memperkaya informasi yang diperoleh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Parmaksian merupakan aspek penting dalam menjaga keberlangsungan dan kualitas pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di sekolah ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan utama, yaitu perencanaan, seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pemberian kompensasi, serta disiplin kerja. Pada tahap perencanaan, sekolah telah melakukan pemetaan kebutuhan guru sesuai dengan jumlah mata pelajaran dan kondisi rombongan belajar, meskipun perencanaan tersebut masih bersifat praktis dan belum terdokumentasi secara formal dalam dokumen jangka panjang. Proses seleksi dan rekrutmen

berjalan cukup sistematis, khususnya dalam merekrut guru honorer yang dilakukan melalui tahapan administrasi, microteaching, hingga masa percobaan, meskipun mekanisme ini masih bersifat adaptif berdasarkan kebutuhan sesaat.

Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah ini belum menjadi program yang terstruktur, melainkan lebih banyak bergantung pada undangan dari dinas pendidikan atau pihak eksternal. Hal ini mengindikasikan bahwa sekolah memerlukan perencanaan yang lebih terarah untuk memastikan pengembangan kompetensi guru dan staf secara berkelanjutan. Dalam aspek pengembangan karir, dukungan penuh telah diberikan kepala sekolah kepada guru yang ingin melanjutkan pendidikan maupun meningkatkan kompetensi profesional. Namun, perhatian terhadap pengembangan karir staf tata usaha masih minim, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam pengembangan SDM antar unsur tenaga kependidikan.

Dari sisi kepuasan kerja, sekolah telah menunjukkan kesadaran pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan, serta menempatkan guru sesuai kompetensinya. Akan tetapi, kebijakan ini belum merata dirasakan oleh seluruh tenaga kependidikan non-guru. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga mulai diperhatikan melalui penyediaan fasilitas dasar dan penciptaan suasana kerja yang harmonis, meskipun belum terdapat kebijakan tertulis maupun struktur formal yang mendukung penerapan K3 secara sistematis.

Dalam pemberian kompensasi, sekolah berupaya memberikan gaji guru honorer sesuai regulasi dengan sumber dana BOS dan SPP komite, serta menambahkan bentuk penghargaan non-finansial sebagai penguat ikatan emosional. Namun, keterbatasan anggaran membuat kompensasi dirasakan masih kurang ideal oleh guru honorer. Adapun disiplin kerja telah ditegakkan dengan menekankan keseimbangan antara aturan, pembinaan, serta apresiasi, sehingga mampu membentuk budaya kerja yang profesional. Meski demikian, sistem evaluasi disiplin kerja secara formal dan terdokumentasi masih perlu dikembangkan agar penerapannya lebih konsisten.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Parmaksian telah dijalankan dengan cukup baik melalui berbagai tahapan yang mencerminkan kesadaran akan pentingnya peran SDM dalam pendidikan. Namun demikian, sebagian besar praktik yang ada masih bersifat praktis, adaptif, dan belum sepenuhnya terdokumentasi sebagai kebijakan sekolah yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan dalam bentuk perencanaan jangka panjang, sistem evaluasi formal, serta perhatian yang lebih merata bagi seluruh tenaga kependidikan perlu dilakukan agar manajemen SDM di sekolah ini dapat berjalan lebih efektif, menyeluruh, dan berkesinambungan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Parmaksian telah dilaksanakan secara sistematis meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat. Perencanaan SDM dilakukan melalui analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan sesuai jumlah siswa, rasio guru, dan kurikulum, namun masih memerlukan dokumentasi formal jangka panjang. Proses seleksi dan rekrutmen dilaksanakan secara terbuka, terencana, dan adaptif terhadap kebutuhan sekolah, dengan mekanisme seleksi berkas, wawancara, dan tes mengajar. Pelatihan dan pengembangan SDM belum berjalan optimal karena masih bersifat insidental, tetapi pihak sekolah menyadari pentingnya program pengembangan berkelanjutan dan berencana menyusunnya ke depan. Pengembangan karir guru mendapat dukungan penuh melalui izin belajar, fasilitasi pengembangan diri, dan sistem penilaian kinerja, meskipun staf tata usaha masih belum terakomodasi secara maksimal. Kepuasan kerja telah diupayakan melalui penyediaan fasilitas, penghargaan, serta komunikasi yang terbuka, sehingga berdampak positif pada motivasi dan loyalitas tenaga pendidik. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja mulai diterapkan melalui penyediaan fasilitas dasar, pembagian tugas seimbang, dan suasana kerja yang nyaman, meskipun belum diformalkan dalam sistem yang baku. Pemberian kompensasi telah dilakukan sesuai regulasi, baik dalam bentuk finansial melalui dana BOS dan SPP maupun non-materi seperti apresiasi kebersamaan, meski jumlahnya masih terbatas bagi tenaga honorer. Sementara itu, disiplin kerja dijalankan melalui pengawasan, pembinaan, pemberian sanksi, dan penghargaan, sehingga membentuk budaya kerja yang profesional, tertib, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, manajemen SDM di SMA Negeri 1 Parmaksian telah menunjukkan arah yang positif dalam mendukung mutu pendidikan, namun tetap memerlukan penguatan sistem yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan inklusif bagi seluruh unsur tenaga pendidik dan kependidikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan dan pengembangan ke depan. Pertama, kepada kepala sekolah SMA Negeri 1 Parmaksian diharapkan agar senantiasa memastikan proses rekrutmen dan seleksi guru maupun tenaga kependidikan dilakukan secara tepat sesuai kebutuhan sekolah. Selain itu, pengembangan profesional berkelanjutan, seperti pelatihan, workshop, dan program peningkatan kompetensi lainnya perlu menjadi prioritas agar guru dan tenaga kependidikan mampu mengikuti perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis. Kedua, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dalam mengkaji manajemen sumber daya

manusia di sekolah. Penelitian mendatang diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam, khususnya terkait strategi implementasi yang lebih efektif, berkelanjutan, serta menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Cv Siakir Media Press, 2021.
- Afrianti, Desi, and Jendri Mulyadi. "Dalam Implementasi Pembelajaran." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 5, no. 1 (2022): 103–107.
- Akilah, Fahmiah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 1 (n.d.): 518–534.
- Arifin, Muhammad. "Instrumen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Pengembangan." *Implementation Science* 39, no. 1 (2014): 1.
- Crystallography, X-ray Diffraction. "Metode Penelitian." Universitas Islam Riau (2016): 1–23.
- Dawis, Aisyah Mutia, Yeni Meylani, Nono Heryana, Muhammad Ali Mursid Alfathoni, Eka Sriwahyuni, Rida Ristiyana, Yeni Januarisi, et al. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Padang, Sumatra Barat: Get Press Indonesia, 2023.
- Flippo, Edwin B , *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Erlangga, 2018), hlm. 45
- Pasarela Husni . "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2, no. 2 (2023): 66–75.
- Nur, Indah Sari,. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)." *DINAMIS-Journal of Islamic Management And Bussines* 1, no. 1 (2018): 10–17.
- Creswell, John W.. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2021.
- Khairul Azan, Ali M Zebua. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. Riau: DotPlus Publisher, 2021.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Marniati, Adjunct. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo., 2020.
- Marnis, Priyono dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2008.
- Nafisah, Dinda Dzurrotun, Muhammad Izzuddin, Universitas Islam, Negeri Sunan, and Ampel Surabaya. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Komponen Kompensasi Untuk Meningkatkan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner* 8, no. 11 (2024): 214–227.
- Nuraeni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni." *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan* 3, no. 36 (2019): 1.
- Nurliati and others. "Menelusuri Lanskap Kontemporer Muslimat Al Washliyah Dalam Islam Dan Masyarakat (JakartaYoung Progressive Muslim)." *Jurnal Islamic* (2023): 113.

- Priansa, Donni Juni. *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional Konsep Peran Strategis Dan Pengembangannya*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 81.
- Rivai, Veithzal Zanal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Sholihah, Hidayatus. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii." *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018): 58.
- Siagian, Supriadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-21, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hlm. 40.
- Sugijono. "Pemeliharaan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (The Employee Maintenance In The Human Resource Management) Sugijono Jurusan Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang." *Garuda* 10, no. 1 (2015): 46–52.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2nd Ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suparyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suparyanto Dan Rosad (2015. Vol. 5. Pekanbaru, Riau: Zanafa, 2020.
- Supriadi, Adih, Ani Kusumaningsih, Kohar, Andri Priadi, Andi Yusniar Mendo, Lisda L. Asi, Robiyati Podungge, Afriyana Amelia Nuryadin, Agus Hakri Bokingo, and Fiesty Utami. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Kunststoffe International*. Vol. 106. Jawa Tengah: Tahta Media Group, 2022.
- Tampubolon, Manotar. "Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian Kualitatif* 3, no. 17 (2023): 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf).
- Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*. 1 cet 3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Winarni, and Endang. *Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* 1, no. 1 (2010): 77–88. Agustini, D and I Istikomah, "Implementasi Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Dasar." *Prosiding*, (2019): 130–138.
- Ansori, Aan, Ahmad Supriyanto, and Burhanuddin. "Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar, Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 1, no. 12 (2016): 2321–2326.
- Ashlan, Said, and Akmaluddin. "Manajemen Kinerja Guru." Makassar: Yayasan Barcode, 2021.
- Berliana, Nova. "Landasan Teori اديدج." *Dasar-Dasar Ilmu Politik* (2021): 18.
- Crystallography, X-ray Diffraction. "Metode Penelitian." *Universitas Islam Riau* (2016): 1–23.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*. 1 cet 5. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran*.

Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2021.

- Maiti and Bidinger. "Landasan Teoritis." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2017): 8–33.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mukhtar, and Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta, 2013.
- Muspawi, Mohamad. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101.
- Nazarudin. *Pelaksanaan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Bagi Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang*. Palembang: NoerFikri Offset, 2019.
- Nurmayuli. *Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompeten*. Banda Aceh: Moslem Education Centre, 2023.
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 81.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Sahertian, Piet A., and Frans Mataheru. *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Malang: Usaha Nasional, 1982.
- Saleh, Sirajuddin. "Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung." *Analisis Data Kualitatif 1* (2017): 180.
- Srimulat, Fitri Endang, Rahmi Syafriyati, Guntur Syaputra, Sahbuki Ritonga, Dwina Putri, Aulia Putri, Fitri Yanti, et al. *Teori-Teori Pendidikan*. Biogeosciences. Vol. 43, 2024..
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2nd Ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Supriyanto, Sugeng. *Supervisi Klinis Untuk Peningkatan Keterampilan Guru*. Lumajang: Adab, 2023.
- Alam Syamsu. "Implementasi Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsS Batusitanduk." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 11, no. 4 (2022): 179–188.
- Wahyudin, Agus. "Penerapan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalitas Guru." *Tamaddun* 22, no. 1 (2021): 30.
- Wicaksana, Arif, and Tahar Rachman. "Upaya Guru Dalam Membangun Self Confidence Siswa Tunarungu Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Smalb Bina Citra Pati" 3, no. 1 (2018): 10–27.
- Winarni, and Endang. *Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Yulianingsih, Lia Tresna, and A Sobandi. "Kinerja Mengajar Guru Sebagai Faktor Determinan Prestasi Belajar Siswa." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2, no. 2 (2017): 49.