

## **ADMINISTRASI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

### **Rohana Simanjuntak**

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

[rohanasimanjuntak45@gmail.com](mailto:rohanasimanjuntak45@gmail.com)

### **Hanna Xclesiia Bangun**

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

[hanaeklesiabangun@gmail.com](mailto:hanaeklesiabangun@gmail.com)

### **Helena Turnip**

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

[Helenaturnip02@gmail.com](mailto:Helenaturnip02@gmail.com)

### **Abstrak**

Untuk menjadi pendidik diperlukan persiapan (pendidikan) seperti persiapan perkawinan, pendidikan calon pendidik disekolah, pendidikan pemimpin agama, pendidikan pemimpin pemerintahan, pendidikan pemimpin organisasi. Dengan demikian seseorang menjadi dewasa susila yang karena status kodratnya dan status sosialnya sanggup mendidik orang lain. Sanggup mendidik artinya memiliki kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan tugas-tugas mendidik. Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis, di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi. Metode yang dipakai yakni studi literatur, Teori dan materi yang didapatkan saling dikumpulkan dan dikaitkan sehingga menyelesaikan penelitian ini. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses sumber daya manusia di lembaga organisasi pendidikan berupa tindakan-tindakan yang berupa perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pengembangan serta pemberhentian pendidik dan tenaga pendidik dalam mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya.

Kata Kunci: Pendidik, Tenaga Kependidikan, Pendidikan

### **Abstract**

To become an educator requires preparation (education) such as marriage preparation, education for future educators at school, education for religious leaders, education for government leaders, education for organizational leaders. Thus a person becomes a moral adult who, because of his natural status and social status, is able to educate others. Being able to educate means having the ability (competence) to carry out educational tasks. The objectives of teaching and educational personnel management

are different from human resource management in the business context. In the world of education, the objectives of HR management are more directed at developing quality education, forming reliable, productive, creative and outstanding human resources. The method used is literature study, theory and material obtained is collected and linked to each other so as to complete this research. Management of educators and education staff is a process of human resources in educational organizations in the form of actions in the form of planning, recruitment, selection, placement, compensation, rewards, development and dismissal of educators and teaching staff in achieving the goals previously expected

Keywords: Educators, Education Personnel, Education

## **PENDAHULUAN**

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tertuang dalam PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pendidik pada SMK memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, serta memiliki sertifikat profesi guru untuk SMK. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.. Tertuang dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, menyebutkan tenaga kependidikan di SMK/MAK

atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.

Sekolah merupakan lembaga yang dibiayai negara yang memberikan pelayanan pendidikan kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan pendidikan, sehingga perlu memberikan pelayanan yang terbaik bagi warga sekolah. Sumber daya yang paling berharga di sekolah adalah orang-orang yang memenuhi syarat yang dipekerjakan untuk tugas khusus ini (Sirait, 2017). Jadi pada akhirnya efektivitas layanan ini sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan dorongan karyawan mereka. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia di sekolah. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sekolah. Demikian pula, Tampubolon (2014) "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai kunci untuk penyediaan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi dan bahwa organisasi pendidikan bergantung pada kesuksesan mereka pada kualitas, komitmen dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana". Sumber daya manusia adalah "kunci dalam memberikan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi" dan bahwa organisasi pendidikan bergantung pada keberhasilan mereka pada kualitas, komitmen, dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana (Darmadi, 2022). Manajemen sumber daya manusia memiliki struktur yang luas yang terdiri dari subfungsi seperti tanggung jawab guru dan kompetensi bidang profesional (analisis jabatan), kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, seleksi dan penunjukan, evaluasi pendidikan dan kinerja, biaya, penetapan harga dan manajemen disiplin (Purwaningsih, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, yuridis, sosiologis, dan pedagogis. Dalam mengumpulkan datanya, digunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi dimana data yang diambil berlokasi di SDN Cicau 01. Proses wawancara ini difokuskan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi sekolah. Data yang telah didapatkan pun akhirnya diolah dengan berdasarkan teknik deskriptif kualitatif. Analisis data pun telah dilakukan dari sebelum memasuki lapangan, kemudian setelah selesai lapangan data yang didapatkan dikaitkan dengan teori (Firman, 2015). Proses

wawancara pun dilakukan dengan interaktif sampai semua pertanyaan terjawab tuntas. Dalam analisis data melalui tiga tahapan yakni reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi data

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pendidik**

Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) BAB XII, Tahun 2005 Pasal 139, Pasal 1 dinyatakan bahwa pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, pamong widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, pelatih, dan sebutan lain dari profesi yang berfungsi sebagai agen pembelajaran peserta didik. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI, pasal 28 dinyatakan bahwa Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi, kompetensi: pedagogik, kepribadian, profesional, dan social(Sulistiyorini.2006:21).Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2). Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.

Tenaga pendidik adalah guru pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMALB SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga khusus dan pelatihan. Guru adalah seorang profesional dan bukan hanya sekedar sebagai seorang pahlawan tanpa tanda jasa yang tidak mempedulikan aspek ekonomis dari profesinya itu. (Tilaar.2008:177). Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta didik. Tenaga atau personalia pendidik adalah orang yang terlibat dalam tugas tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat. (Heryati dan Muhsin.2014:59).

## **Tenaga Kependidikan**

Pasal 140 Ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) menyatakan bahwa tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan. (Hasbulloh, 2006:45)

Tenaga kependidikan menurut UU Sisdiknas (Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003: 3) adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut Hasbulloh, yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai.

### **Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. (Mulyasa.2012:78)

Manajemen tenaga kependidikan (Mustari. 2014: 213) merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (Rugaiyah. 2010: 99) adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas- tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2010: 231) sebagai fungsi atau subsistem diskrit yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus. Misal: Staffing yang efektif diarahkan untuk put the right person in the right place at the right time. System kompensasi diharapkan mampu memotivasi performansi dan retensi pegawai. MSDM (Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2010: 231) merupakan serangkaian system yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM. Misal staffing, kompensasi, dan pelatihan dimaksudkan untuk menyediakan dukungan yang sinergis bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan strategik, dengan menekan biaya atau melahirkan inovasi.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut diatas, maka yang dimaksud dengan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas pengaturan tenaga pendidik dan kependidikan yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.

### **Hak dan Kewajiban Pendidik dan Tenaga Kependidika**

Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40, dinyatakan bahwa hak dan kewajiban pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Pendidik adalah tenaga kependidikan berhak memperoleh Penghasilan dan Jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
- d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual;

- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas untuk menunjang kelancaran pelaksanaan

**Pendidik dan Tenaga Kependidikan berkewajiban :**

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan logis;
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pada pasal 43, hak lain yang akan diperoleh pendidik adalah promosi dan sertifikasi, yakni :

1. Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan;
2. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi;
3. Ketentuan mengenai promosi, penghargaan, dan sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

**Realisasi Fungsi Administrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan 01**

Dalam UU No 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa tenaga pendidik memiliki fungsi yakni untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang disesuaikan dengan standar nasional, tenaga pendidik pun perlu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya sesuai dengan perkembangan jaman, serta mengabdikan kepada masyarakat. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 6 pun dikatakan yaitu dosen dan guru menjadi tenaga pengajar yang memiliki tujuan yakni melakukan pembelajaran dan mendidik murid untuk mencapai tujuan pendidikan nasional sesuai dengan system pendidikan nasional yang telah ditetapkan. System pendidikan nasional yang telah ditetapkan ini disesuaikan dengan potensi yang dimiliki peserta didik dan juga agar peserta didik dapat menjadi manusia yang taat dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki perilaku yang mulia, memiliki ilmu, kreatifitas yang tinggi, kemandirian, dan juga menjadi warga negara yang taat pada hukum dan bertanggung jawab atas kesalahannya

sendiri. Fungsi ini pun telah diterapkan oleh SDN Cicau 01 dan terdapat 6 komponen yang menyertainya, yaitu pendidik dan tenaga pendidik telah merencanakan metode daam pengajaran, melakukan seleksi dan rekrutmen, melakukan penempatan dan pengangkatan, memberikan kompensasi, orientasi, serta mengawasi dan memberikan penilaian hingga melakukan pemberhentian

### **Perencanaan dan Pengadaan Adminidtrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di dimulai dengan merencanakan tenaga pendidik dan kependidikan secara sistematis dengan melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja. Dimana sekolah melakukan inventarisasi, seperti pernyataan Hakim et al. (2020) bahwa kegiatan inventarisasi untuk mengetahui sumber daya manusiayang sudah ada di dalam organisasi. Langkah selanjutnya dalam perencanaan adalah dengan analisis kebutuhan, Pulungan (2022) Analisis kebutuhan dilakukan untuk menganalisis kesenjangan kinerja, sehingga kesenjangan tersebut dapat ditutup. Analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan oleh SDN Cicau 01 dalam perencanaannya, yaitu mengelola pendidik dan tenaga kependidikan pada tugas dan tanggung jawab untuk bekerja di sekolah berdasarkan pendidik dan kualifikasi pendidikan, sejalan dengan Syaufuddin (2013) yang mengungkapkan bahwa dalam analisis jabatan merupakan suatu proses yang diperlukan oleh organisasi sebelum menempatkan seseorang pada pekerjaan dan tugas-tugas yang akan dikerjakannya. Sebelum membebankan seseorang dengan tugas, perlu diketahui posisinya sehingga ketika beban kerja diberikan analisisnya pun akan disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.

### **Orientasi Pendidik dan Tanaga Kependidikan**

Menurut hasil penelitian tujuan tenaga kependidikan dan pendidik di SDN Cicau 01 adalah melakukan setiap empat bulan sekali atau percatur wulan untuk mengenalkan guru baru yang hadir dan mendiskusikan program empat bulan selanjutnya yang akan diterapkan dan direncanakan, juga melakukan evaluasi program-program yang sudah dilakukan. Apabila program yang sebelumnya belum dilaksanakan maka di waktu yang akan datang program tersebut bisa kembali direncanakan. Ambarwati & Supardi (2020) berpendapat bahwa terhadap pegawai baru agar bisa memaksimalkan seluruh potensi yang ada dalam ruang lingkup kerja yang berbeda. Tahap orientasi ini dilaksanakan sesudah para calon rekrutmen ditetapkan dalam tahap pemilihan.

Orientasi dengan artian memberikan informasi dasar yang berkaitan dengan organisasi adalah informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan secara baik (Ahmad, 2011).

### **Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut hasil penelitian kompensasi tenaga kependidikan dan pendidikan adalah memiliki bentuk penghargaan terhadap tenaga pendidikan yang bisa mendapatkan target berdasarkan pada kegiatan administrasi kelas dan rencana kurikulum, seperti berbentuk piagam penghargaan dan ini dilaksanakan dalam waktu setahun seklaau saat kenaikan kelas akan tiba. Kompensasi krusial untuk mengatur tenaga kependidikan dan tenaga pendidikan yang berkaitan dengan kepuasan dan kesejahteraan kerja. Kompensasi menjadi komponen fungsi yang krusial untuk manajemen SDM yang mana kompensasi ini menjadi salah satu komponen yang sangat sensitive dalam hubungan kerja. (Siti Mujanah, 2019). Kompensasi sering disebut sebagai pemberian upah, balas jasa, dan gaji. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk yang bervariasi, seperti fasilitas, materi, pemberian uang, dan bentuk kesempatan untuk pengembangan karir. Untuk pemberian uang secara langsung, dapat berupa insentif, tunjangan, dan gaji. Pengaturan pemberian kompensasi sudah dilakukan pemerintah seperti untuk kependidikan dan tenaga penduduk dengan status sebagai pegawai negeri sipil (PNS) pemerintah sudah melakukan pengaturan pemberian kompensasi dari diterbitkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penyesuaian gaji pokok PNS, PP Nomor 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, PP Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi pegawai negeri sipil (PNS). Untuk tenaga kependidikan danpendidik dengan status non-PNS, kebijakan Yayasan atau lembaga sudah menjadi kebijakan pemberian kompensasi. (Enceng & Purwaningdyah, 2011)

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan administrasi pendidik dan tenaga kependidikan adalah kegiatan yang lakukan mulai dari masuk hingga pemberhentian tenaga pendidikan. Dimana proses yang dilalui yaitu perencanaan dan pengadaan tenaga kependidikan dan pendidik, rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan,

pengangkatan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan, orientasi pendidik dan tenaga kependidikan, kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan, pengawasan dan tenaga kependidikan dan penilaian pendidikan, serta pemberhentian tenaga kependidikan dan pendidik.

Dalam proses administrasi pendidik dan tenaga kependidikan sejauh ini berjalan dengan baik, sesuai dengan peraturan dinas pendidikan serta dilaksanakan maksimal guna memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Kemudian saran dari peneliti adalah untuk kepala sekolah sebagai pemimpin dan mengatur berjalannya tenaga kependidikan dan pendidik administrasi di sekolah tersebut maka harus memepertahan kesetabilan dalam mengelola dan memobilisasi pendidik dan tenaga kependidikan, serta kerjasama dan integritas serta fokus dari semua pengajar, guna meningkatkan lagi mutu pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi Pendidikan Volume 3, No. 1, Februari 2015 Hasan dan Risdiana. (2015). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ahmad, M. (2011). Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM. 12. [https://www.academia.edu/17594401/Peran\\_Strategis\\_Manajer\\_Dalam\\_Manajemen\\_SDM?source=swp\\_share](https://www.academia.edu/17594401/Peran_Strategis_Manajer_Dalam_Manajemen_SDM?source=swp_share)
- Ambarwati, R., & Supardi. (2020). Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri. UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-48-3>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2022). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.31292/jta.v3i3.129>
- Badeni, P. D. (2017). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Ideas Publishing. Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan
- Enceng, & Purwaningdyah. (2011). Menyusun Kompensasi PNS Berbasis Kinerja. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS, 5(1), 91–105.
- Feralys Novauli, “Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Prestasi Belajar
- Fitriani, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. 3(1), 95–121.
- Hakim, Y. R., Huda, M. N., & Putra, P. (2020). Inventarisasi dan Pemberdayaan Sebagai Strategi BKD Kota Malang Dalam Meningkatkan SDM Aparatur Sipil. Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul, 1(1), 27–33
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2016) Tugas Guru dalam Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara

Hamzah Nur. Jurnal Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009

Hasbulloh. (2006). Otonomi Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kompetitif. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>

Pada SMP Negeri Dalam Kota Banda Aceh” ISSN 2302-0156 Jurnal