

## ANALISIS KEBIJAKAN MANAJEMEN PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN KEJURUAN

Netty Anggraini<sup>1\*</sup>, Nurhizrah Gistituati<sup>2</sup>, Rusdinal<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Correspondence E-mail: netty.aknp@gmail.com\*

### Kata Kunci:

Manajemen pendidik, Pendidikan kejuruan, Analisis kebijakan, Sumber daya manusia

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan manajemen pendidik pada pendidikan kejuruan. Research dilakukan menggunakan metode literatur review dengan menelaah beberapa jurnal yang relevan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidik di lembaga pendidikan mencakup manajemen organisasi yang didalam-Nya ada pengajar, tenaga pendidik, dan siswa. Workshop diberikan untuk meningkatkan mutu dalam proses pembelajaran. Peningkatan kinerja tenaga pendidikan, pengorganisasian sekolah harus memberikan pelatihan terkait yang diberikan mendapatkan kebermanfaatan pengelolaan kerja dan memperjelas kinerja manajemen sekolah. Bagi peserta didik, akan dapat menambah wawasan untuk hasil belajar adalah tanggung jawab pendidik dan menjadi penilaian kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan dengan menggunakan metode khusus untuk membuat manajemen pendidik lebih efektif. Salah satunya adalah dengan mengatur pendidik menggunakan digitalisasi, sehingga lebih efektif dan efisien. Lembaga formal yaitu pendidikan, di sekolah, harus memberikan kepada semua masyarakat tentang peningkatan mutu pendidikan, sehingga pelayanan yang baik akan dapat cepat diterima oleh masyarakat luas.

### Keywords:

*Educator management, Vocational education, Policy analysis, Human resources*

### ABSTRACT

*This research aims to analyze educator management policies in vocational education. Research was carried out using the literature review method by reviewing several relevant journals descriptively. The research results show that the management of educators in educational institutions includes organizational management which includes teachers, teaching staff and students. Workshops are provided to improve the quality of the learning process. Improving the performance of educational staff, school organizers must provide related training which provides benefits for work management and clarifies the performance of school management. For students, being able to increase insight into learning outcomes is the responsibility of educators and is an assessment of the quality of education in schools. Therefore, changes need to be made by using special methods to make educator management more effective. One of them is by organizing educators to use digitalization, so that they are more effective and efficient. Formal institutions, namely education, in schools, must provide all communities with improvements in the quality of education, so that good services can be quickly accepted by the wider community.*

Received:

8 Juli 2024

Revised:

15 Juli 2024

Accepted:

17 Juli 2024



## 1. PENDAHULUAN

Sekolah adalah organisasi formal yang didalamnya ada unsur terpenting yaitu pendidik, yang bertanggung jawab mengendalikan elemen-elemen lain seperti model, teknologi, dan keuangan. Manusia menjadi motor penggerak dari suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen pendidik sangat penting untuk menciptakan organisasi yang berkualitas. Pendidik yang baik akan memberikan manfaat bagi sekolah menjadi lebih baik. Tujuan yang ditetapkan sangat diperlukan dalam sebuah manajemen. Tanpa manajemen pendidik yang efektif, mencapai mutu atau kualitas organisasi akan sulit dilakukan [1]. fungsi manajemen ada beberapa meliputi perencanaan, pengorganisasian, memotivasi, mengendalikan, dan mengevaluasi.

Pendidikan kejuruan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan siswa agar memiliki keterampilan yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Pendidikan ini menekankan pada penguasaan kompetensi teknis dan praktis yang diperlukan dalam berbagai sektor industri, termasuk teknologi, kesehatan, bisnis, dan jasa. Di Indonesia, pendidikan kejuruan diselenggarakan melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan berbagai program pelatihan vokasional yang dirancang untuk mengurangi kesenjangan keterampilan dan meningkatkan daya saing tenaga kerja. Dengan fokus pada pembelajaran berbasis praktik dan kerjasama dengan industri, pendidikan kejuruan memainkan peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial.

Dalam pendidikan, manajemen pendidik punya dua peran utama. Pertama, peran manajemen mencakup beberapa hal: perencanaan (merencanakan apa yang harus dilakukan), pengorganisasian (mengatur siapa yang melakukan apa), pengarahan (mengarahkan dan memberi instruksi), dan pengendalian (memastikan semuanya berjalan sesuai rencana). Kedua, peran operasional mencakup berbagai kegiatan seperti pengadaan (mendapatkan pendidik baru), pengembangan (melatih dan meningkatkan kemampuan pendidik), kompensasi (memberi gaji dan tunjangan), integrasi (menyatukan semua elemen supaya bekerja sama dengan baik), pemeliharaan (menjaga agar pendidik tetap puas dan produktif), kedisiplinan (menjaga aturan dan tata tertib), dan pemberhentian (mengakhiri pekerjaan jika diperlukan). [2]. Kedua fungsi ini penting untuk menjadikan sekolah yang baik dan unggul dalam konteks mutu pendidikan. Sekolah harus lebih mendapatkan pendidik yang unggul dan berkualitas karena mereka adalah kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 mengamanatkan bahwa tenaga pendidik mampu bertanggung jawab

---

untuk administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pembelajaran di satuan pendidikan [3].

Pengembangan dan optimalisasi pendidik, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, krusial dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kunci peningkatan kualitas sekolah terletak pada manajemen pendidik yang baik, karena kualitas tenaga pendidik menentukan kemajuan sekolah tersebut [1]. Pendidik dalam organisasi sekolah tidak hanya berperan dalam merancang dan membangun organisasi, tetapi juga dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, tenaga pendidik sebagai pendidik sekolah haruslah profesional agar sekolah dapat pencapaian seperti tujuan pendidikan dengan baik [4].

Berbicara tentang kualitas sekolah berarti membicarakan tentang mutu pendidikan yang ada di sekolah tersebut. Mutu pendidikan menjadi ukuran utama apakah sebuah sekolah berkualitas atau tidak. Kualitas pendidikan juga mencerminkan tingkat kemajuan suatu negara; negara yang memiliki mutu pendidikan tinggi cenderung maju, sementara negara dengan mutu pendidikan rendah cenderung tidak maju. Salah satu strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kualitas pembelajaran, yang memerlukan pengelolaan pendidik yang efektif sebagai bagian integral dari proses pembelajaran. Pengelolaan ini termasuk memberikan pembinaan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan potensi mereka, yang merupakan kunci dari keberhasilan [5].

Tenaga pengajar atau yang sering disebut pendidik memiliki peran sentral dalam kegiatan sehari-hari saat mengajar. Tanpa mereka, proses belajar mengajar di sekolah tidak dapat terlaksana dengan baik. Kinerja pendidik sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Mereka harus bekerja keras dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sebagai pengajar dan pembimbing siswa [6]. Keterampilan dan kompetensi pendidik sangat menentukan efektivitas pelaksanaan pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Perangkat dalam proses belajar mengajar adalah hal yang esensial sebelum proses pembelajaran dimulai. Ini mencakup silabus, rancangan program pembelajaran, media dalam pembelajaran, sumber belajar, evaluasi penilaian, dan rencana pelaksanaan pembelajaran/modul ajar. Perangkat pembelajaran harus disesuaikan dengan teknologi yang ada dan kondisi siswa di sekolah untuk mendukung efektivitas pembelajaran. Di era teknologi saat ini, penting bagi pendidik untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan

mereka agar dapat mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah [7]. Perubahan ini memberikan pelajaran bagi pendidik dan peluang baru bagi organisasi sekolah dalam mengelola pendidik secara efektif untuk memahami dan menghadapi dinamika yang ada.

Manajemen pendidik memberikan informasi dengan struktur mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Penelitian yang dilakukan oleh [8] perencanaan pendidik merupakan elemen kunci dalam manajemen pendidik karena membantu mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan terkait penggunaan pendidik yang terbatas. Proses perencanaan ini melibatkan beberapa langkah: analisis (mempelajari situasi), perencanaan (merencanakan apa yang harus dilakukan), penalaran (memikirkan solusi yang logis), dan sistematisasi (mengatur langkah-langkahnya). Fokus utamanya adalah pada masalah yang ada, kebutuhan yang harus dipenuhi, situasi saat ini, dan aspek lain yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan secara keseluruhan.

Peningkatan kualitas pendidikan sangat tergantung pada pengembangan para pendidik. Mereka perlu terus memperjelas tingkat kognitif, afektif, psikomotor dan nilai-nilai agar dapat beradaptasi dengan sekolahnya [9]. Maka dari itu, memberdayakan tenaga pendidik di sekolah sangat penting untuk mutu pendidikan. Maka dari itu besar pengetahuan yang dimiliki tenaga pendidik dalam pembelajaran, maka akan semakin baik pula kualitas pembelajaran yang dihasilkan, serta menciptakan lulusan yang berkualitas.

Berdasarkan landasan ini, tujuan penelitian ini untuk menginvestigasi bagaimana manajemen pendidik di sekolah kejuruan dapat ditingkatkan guna meningkatkan kualitas pendidikan. Metode penelitian yang akan digunakan adalah tinjauan pustaka dengan menganalisis literatur dari jurnal relevan mau internasional dan nasional yang telah ada sebelumnya. Pengelolaan pendidik diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan yang tercapai di sekolah tersebut.

## **2. METODE**

Metode Desain dari Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review*. Sumber utama penelitian adalah jurnal ilmiah nasional dan internasional, yang merupakan data sekunder. Penggunaan dari beberapa jurnal ilmiah sebagai data sekunder mencirikan *literature review*, di mana sumber dari bacaan pembahasan akan sesuai dengan penelitian yang dilakukan menjadi penting [10]. *Literature review* melibatkan pengkajian, identifikasi, dan evaluasi dari penelitian sebelumnya [11]. Pada penelitian ini *tools-tools* yang

digunakan berupa mendeley dalam manajemen referensi, browser mozilla dan chrome untuk penjelajahan jurnal. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada manajemen pendidik di sekolah kejuruan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga kata kunci yang digunakan “analisis kebijakan”, “manajemen pendidik”, dan “Pendidikan Kejuruan”. Jurnal ilmiah yang relevan dengan topik tersebut akan dianalisis secara deskriptif, yaitu menjelaskan hasil penelitian berdasarkan fakta dengan perspektif tertentu. Data dari jurnal ilmiah akan dijabarkan untuk memberikan pemahaman yang jelas kepada pembaca mengenai kondisi yang ada, serta hasil kajian yang didapat.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 HASIL**

Berdasarkan *literature review* yang ditemukan dari jurnal nasional dan internasional bereputasi ditemukan beberapa temuan yakni Penelitian dari [12], dengan melakukan penelitian yaitu “Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis terhadap Keberlanjutan Keunggulan Kompetitif: Mediasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Pegawai” menyatakan bahwa pengelolaan pendidik berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan sistem pendidikan tinggi. Pengembangan keterampilan manusia yang selaras dengan nilai-nilai organisasi merupakan praktik penting dalam manajemen pendidik, yang juga memengaruhi komitmen kerja. Pendidik yang berkembang dengan baik meningkatkan efisiensi dan keterlibatan dalam pekerjaan, sehingga memperkuat kerjasama ke sekolah. Maka dari itu, manajemen pendidik yang efektif sangat diperlukan di setiap sekolah untuk melakukan yang terbaik bagi semua pendidik. Penekanan juga diberikan pada praktik manajemen pendidik seperti orientasi, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kinerja tinggi dapat memberikan yang terbaik bagi semua pendidik dan dapat berlanjut untuk sekolah selanjutnya.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh [13] memberikan penelitian tentang “Analisis Manajemen Pendidik Dalam Mengembangkan Strategi Proses Belajar Mengajar Di Era New Normal” membahas tiga utama dalam manajemen sekolah: pendidik, siswa, dan wali peserta didik. Studi ini menyoroti adaptasi pembelajaran setelah pandemi Covid-19, di mana perubahan dan tantangan baru muncul. Guru harus mempersiapkan berbagai media dan sumber pembelajaran, siswa harus beradaptasi kembali ke pembelajaran tatap muka, dan wali siswa perlu memotivasi anak-anak mereka. Semua komponen ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di era *new normal*, dengan dukungan pengetahuan dari

---

organisasi sekolah untuk memastikan proses belajar mengajar berjalan efektif baik di sekolah maupun di rumah masing-masing.

Dalam penelitian [14], dengan judul “Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan” yang menjelaskan bahwa program sekolah penggerak yang dijalankan pemerintah bertujuan untuk memperkuat pendidik di sekolah. Program ini mencakup pelatihan intensif dan pendampingan bagi kepala sekolah, pengawas, dan guru, serta penerapan teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai pengelola yang menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan bermakna, dengan fokus pada hasil belajar siswa. Pengembangan pembelajaran yang berpusat pada siswa dan peningkatan kualitas pendidik merupakan dasar dari program sekolah penggerak.

Penelitian oleh [15], yang berjudul “Pelaksanaan Manajemen Pendidik di SMKN 4 Mataram” menggambarkan ada langkah-langkah dalam penerapan manajemen pendidik di sekolah. Langkah-langkah tersebut meliputi analisis kebutuhan, rekrutmen terbuka, dan pembinaan berkelanjutan bagi tenaga pendidik. Sekolah juga mendorong pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan *workshop*, serta memberikan dukungan studi lanjut bagi guru. Komitmen sekolah untuk mengembangkan pendidik bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian oleh [16], berjudul “Implementasi Manajemen Pendidik di SMP IT Al-Fatih Kota Jambi” menunjukkan bahwa manajemen organisasi yaitu sekolah dalam memberikan penyajian awal pendidik penting untuk memenuhi kebutuhan pendidik. SMP IT Al-Fatih merekrut guru berdasarkan kemampuan tanpa memandang latar belakang pendidikan. Namun, ini menyebabkan beberapa guru mengajar di luar bidang mereka. Pelatihan yang dilakukan terbatas dan sebagian besar dilakukan secara daring. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam proses perekrutan dan pelatihan guru agar sesuai dengan bidang keahlian mereka.

Berdasarkan temuan-temuan dari penelitian terdahulu, terdapat benang merah yang dapat ditarik terkait pentingnya manajemen pendidik yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pentingnya pengembangan keterampilan manusia yang selaras dengan nilai-nilai organisasi, yang berdampak pada komitmen kerja dan efisiensi pendidik. Selain itu adaptasi manajemen pendidik di era new normal dengan peran penting pendidik, siswa, dan wali dalam

proses belajar mengajar. Program sekolah penggerak yang bertujuan memperkuat pendidik melalui pelatihan dan teknologi, Serta langkah konkret dalam manajemen pendidik yang perlu dilakukan seperti analisis kebutuhan dan pembinaan berkelanjutan. Tantangan dalam proses rekrutmen dan pelatihan yang menunjukkan perlunya peningkatan agar pendidik sesuai dengan bidang keahlian mereka. Secara keseluruhan, manajemen pendidik yang strategis dan berkelanjutan, yang melibatkan pelatihan intensif, dukungan teknologi, dan adaptasi terhadap perubahan, sangat diperlukan untuk memastikan peningkatan kualitas pendidikan.

### **3.2 PEMBAHASAN**

Manajemen di sekolah sangat mempengaruhi kualitas pendidikan. Manajemen di sekolah mencakup tenaga pengajar atau pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik, yang semuanya harus dikemas dengan baik oleh organisasi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan tercipta dari pembelajaran yang berkualitas, yang dihasilkan oleh tenaga pendidik yang profesional. Peran kepala sekolah dan staf juga penting dalam mendukung proses pembelajaran yang berkualitas. Seperti yang disebutkan oleh [17] berbagai reformasi baru telah diperkenalkan untuk memperjelas kualitas pendidikan, efektivitas guru, akses ke pendidikan, dan pelatihan guru, yang akan segera membuahkan hasil. Keseimbangan antara pendidik di sekolah diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pengelolaan pendidik yang baik harus dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Tujuan manajemen pendidik menurut [18], mencakup beberapa aspek penting yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja di lingkungan sekolah. Pertama, anggota organisasi didorong untuk menjabat dan mempertahankan pekerjaan yang memotivasi dan dapat diandalkan, menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Kedua, fokus pada peningkatan kontribusi, kemampuan, dan pertumbuhan individu memastikan bahwa setiap anggota organisasi dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal. Ketiga, sistem kinerja yang tinggi adalah tujuan utama, di mana kinerja setiap individu diukur dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Selain itu, praktik manajemen dengan keterikatan tinggi memastikan bahwa setiap anggota organisasi merasa terhubung dan berkontribusi secara penuh. Lingkungan kerja yang produktif dan harmonis juga menjadi prioritas, menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan efisiensi. Keamanan dan kesehatan lingkungan kerja juga dijaga untuk memastikan kesejahteraan seluruh anggota organisasi. Bantuan untuk pengembangan dan adaptasi tenaga pendidik diberikan agar mereka dapat terus berkembang sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang dinamis. Diskusi untuk menilai dan



menghargai orang berdasarkan tindakan dan pencapaian mereka juga penting, memastikan bahwa setiap kontribusi diakui dan dihargai. Bekerja dengan orang baru membuka peluang untuk pertukaran ide dan inovasi, sementara mendapatkan peluang memastikan bahwa setiap anggota memiliki akses ke pengembangan karier. Memiliki pemikiran bermoral adalah tujuan penting lainnya, mendorong integritas dan etika dalam setiap tindakan. Terakhir, meningkatkan taraf kehidupan anggota organisasi mencakup upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup mereka, baik di tempat kerja maupun di luar. Semua tujuan ini secara bersama-sama dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang holistik dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Penjelasan dari penelitian [19], bagi pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah sebagai peningkatan dari kompetensi profesional. Guru dan tenaga administrasi yang mengikuti pelatihan dapat mengimplementasikannya kepada rekan mereka, dan sekolah harus menyediakan referensi yang memfasilitasi guru untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK). Guru menghadapi kendala seperti masalah transportasi dan perumahan, yang menyebabkan ketidakhadiran mereka. Ketidakhadiran guru mempengaruhi prestasi belajar siswa, terutama awal tahun pengajaran. Maka dari itu, kualitas pendidikan selalu dikaitkan dengan kualitas guru, dan pelatihan serta pengembangan guru harus terus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kualifikasi, dan keterampilan mereka. Kendala di setiap sekolah berbeda, terutama antara sekolah di pedesaan dan perkotaan. Guru yang berkualitas baik di daerah pedesaan agar siswa dapat berkembang dan berpartisipasi dalam pengembangan organisasi. Pemerintah menerapkan strategi untuk meningkatkan kondisi kerja guru dan tenaga pendidik di daerah pedesaan, memastikan semua peserta didik memiliki akses ke pendidikan berkualitas [20].

Kehadiran guru profesional sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk menghasilkan pendidikan berkualitas [21]. Peningkatan pendidik, khususnya guru, diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pekerjaan melalui pengembangan dan pelatihan. Selain peningkatan profesionalisme, motivasi pendidik juga penting untuk meningkatkan kualitas organisasi. Motivasi berprestasi dapat meningkatkan kualitas pendidik dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik [22]. Manajemen pendidik yang baik juga



harus menyesuaikan dengan perkembangan teknologi, seperti penggunaan e-pendidik untuk menghemat biaya dan waktu, serta meningkatkan kualitas layanan [23].

Mutu sekolah terlihat dari pengelolaan guru yang baik dan efektif. Manajemen yang bagus membuat sekolah punya mutu tinggi [3]. Penelitian yang dilakukan oleh [18], menjelaskan bahwa manajemen mutu pendidikan adalah cara untuk meningkatkan kegiatan pendidikan dengan menggunakan sumber daya untuk memuaskan pelanggan. Program pelatihan dan pengembangan guru harus terus diperbarui agar sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi. Kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan perlu ikut serta dalam berbagai pelatihan ini untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Penelitian ini memberikan temuan yang sangat berharga dalam mengembangkan manajemen SDM pendidikan kejuruan kedepannya, namun penelitian ini terbatas pada analisis dari temuan-temuan terdahulu berdasarkan literatur ilmiah yang ada, sehingga perlu dilakukan penelitian berikutnya untuk mengetahui kondisi real di lapangan.

#### **4. KESIMPULAN**

Manajemen dalam pendidikan sangat memengaruhi kualitas lembaga pendidikan. Pengelolaan di sekolah meliputi pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Peningkatan kualitas pendidik melalui pelatihan dan pengembangan proses pembelajaran, serta pelatihan tenaga kependidikan untuk operasional sekolah, sangat penting. Peningkatan hasil belajar peserta didik juga menjadi indikator utama kualitas pendidikan. Untuk mengatasi manajemen pendidik yang tidak efektif, salah satu cara adalah dengan mengelola pendidik secara efisien melalui digitalisasi pendidikan. Lembaga pendidikan harus mengembangkan sistem mutu agar dapat menunjukkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini berharap lembaga pendidikan dapat memperbaiki kualitas pendidikan mereka, dengan fokus pada manajemen yang belum terorganisir dan kualitas pendidik yang tidak sesuai. Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti kendala dan upaya sekolah dalam mengatasi manajemen pendidik yang buruk sehingga meningkatkan mutu pendidikan.

#### **REFERENSI**

- [1] Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. \*Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin\*, 125-128. Available at: <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/679>



- 
- [2] Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. \*Journal of Education Research\*, 1(3), 225-236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- [3] Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., & Veronika, N. (2020). Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. \*Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan\*, 8(1), 81-88. <http://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.28997>
- [4] Sutiawan, S., Fauzan, A., Alam Lampung, S., Selatan, L., Kunci, K., & Sumber Daya Manusia, pengembangan. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Alam Lampung. \*Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam\*, 11(1), 39-49. <http://103.88.229.8/index.php/idaroh/article/view/8806>
- [5] Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. \*Jurnal Manajemen Pendidikan\*, 1(1), 1-16. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa>
- [6] Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima). \*Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial\*, 1(2), 506-515. <https://doi.org/10.38035/>
- [7] Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). \*Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah\*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- [8] Akilah, F. (2018). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan: Manifestasi dan Implementasi. \*Didaktika: Jurnal Kependidikan\*, 11(1), 81-94. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- [9] M. ., D. Sirojudin, and M. S. Waqfin, "MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMA 1 DARUL ULUM", JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT, vol. 8, no. 4, p. 275, Nov. 2020. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2167>
- [10] Ridwan, M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. \*Jurnal Masohi\*, 2(1), 42-51. <https://journal.fdi.or.id/index.php/jmas/article/view/427/280>



- [11] Putra, A., & Milenia, I. F. (2021). Systematic Literature Review: Media Komik dalam Pembelajaran Matematika. *\*MATHEMA Journal\**, 3(1), 30-43. Available at: <https://ejournal.teknokrat.ac.id/index.php/jurnalmathema/article/view/951>
- [12] Hamadamin, H. H. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. *\*Sustainability (Switzerland)\**, 11(20), 1-19.
- [13] Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran di Era New Normal. *\*Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education\**, 1(1), 20-40.
- [14] Patilima, S. (2021). Sekolah Penggerak sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *\*Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar: Merdeka Belajar dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0\**, 228-236.
- [15] Selamat, R., Sukardi, Mansur, H. (2020) Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram. *\*Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan\**, 4(1), 11-14.
- [16] Sumirah, Jamrizal, Surayya, E., & Fitriani, S. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih. *\*Jurnal Literasiologi\**, 9(2), 116-125.
- [17] Shaturaev, J. (2021). A Comparative Analysis of Public Education System of Indonesia and Uzbekistan. *\*Bioscience Biotechnology Research Communications\**, 14, 89-92. <https://doi.org/10.21786/bbrc/14.5/26>
- [18] Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *\*Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam\**, 3(1), 43-56.
- [19] Aryadi, D., Margarita, S., & Rohimah. (2021). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *\*Jurnal Pendidikan Anak Bunayya\**, 7(2), 87-100.
- [20] Plessis, P. (2019). Teachers for Rural Schools – A Challenge for South Africa. *\*South African Journal of Education\**, 39(September), 1-9.
- [21] Dewi, R. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *\*ELEMENTARY Islamic Teacher Journal\**, 8(2), 279-294.



- [22] Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. \*Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)\*, 3(2), 747-752.
- [23] Zeebaree, S. R. M., Shukur, H. M., & Hussan, B. K. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations : A review. Periodicals of Engineering and Natural Sciences, 7(2), 660–669.

