

Strategi Efektif dalam Manajemen Pendidik untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Pendidikan

Rinto Hutabarat¹ , Rifka Febrina² 

Received January, 2025 ■ Revised February, 2025 ■ Accepted March, 2025

■ Published April, 2025

Article Info

¹ Universitas Islam Negeri
Mahmud Yunus Batusangkar,
Indonesia.

² Universitas Islam Negeri
Mahmud Yunus Batusangkar,
Indonesia.

Keywords:

Management;
Educator Competence;
Strategy;
Educational Staff

ABSTRACT

The management of educator personnel is a crucial determinant in the improvement of education quality. In the context of SMKN 2 Sawahlunto, the main challenge is related to the lack of educators and the development of essential competencies needed. This investigation seeks to examine the strategies used in managing the educator workforce with the aim of improving the quality of education. The main emphasis is on assessing the quantity and competence of educators, in addition to forecasting future educational personnel needs. This research uses a descriptive qualitative methodology, utilizing data collection techniques that include document analysis, interviews with administrative personnel and educators, as well as direct observation of educator management practices. Narrative analysis was conducted to explain the prevailing strategies. The findings indicate that careful planning, which includes a thorough assessment of educator requirements and professional development initiatives, is crucial. Educational institutions are encouraged to implement transparent selection processes and to facilitate continuous training opportunities. In addition, the establishment of a well-defined organizational structure and strict monitoring of educator performance play a crucial role in the successful implementation of effective strategies. A comprehensive approach to educator personnel management is expected to significantly improve the quality of education at SMKN 2 Sawahlunto.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Correspondence:

Rinto Hutabarat
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia.
e-mail: rintohtb83@gmail.com

1. Pendahuluan.

Pendidik adalah salah satu elemen dasar dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu institusi. Oleh karena itu, manajemen pendidik yang efektif dan strategis sangat penting (Meriza, 2018). Manajemen pendidik yang baik dapat memastikan ketersediaan guru yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen

untuk pengembangan diri yang berkelanjutan. Ini akan berkontribusi positif pada proses pengajaran dan hasil belajar siswa. Seorang guru perlu memiliki kompetensi untuk merancang dan menyampaikan materi pelajaran yang relevan dengan memanfaatkan berbagai teknik, metode, dan teknologi pembelajaran terbaru, yang pada gilirannya akan meningkatkan proses pembelajaran dan menghasilkan pendidikan yang berkualitas (Permana, 2017). Pendidik dan tenaga kependidikan adalah elemen aktif, sementara elemen lainnya bersifat pasif dan dapat dimodifikasi oleh manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan dapat mengoptimalkan potensi mereka sehingga mendukung terciptanya pendidikan berkualitas (Susilo, 2023).

Dalam konteks pendidikan saat ini, pendidik memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Namun, banyak lembaga pendidikan menghadapi tantangan dalam mengelola pendidik secara efektif, termasuk masalah kekurangan guru dan kurangnya pengembangan kompetensi. Manajemen pendidik yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di sekolah seperti SMKN 2 Sawahlunto yang memiliki peran strategis dalam mempersiapkan generasi berikutnya yang terampil dan siap menghadapi dunia kerja. Saat ini, pendidik memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan, tetapi banyak sekolah mengalami kesulitan dalam manajemennya, mulai dari kekurangan guru hingga kurangnya pengembangan keterampilan (Etisnawati, 2020).

Pendidik adalah faktor kunci yang menentukan kualitas pendidikan, mengingat pendidik profesional memiliki kompetensi dalam mengorganisir dan melaksanakan proses pembelajaran, memimpin, mengajar, melakukan penelitian, serta memberikan pengabdian kepada masyarakat (Murtafiah, 2022). Langkah pertama dalam strategi manajemen pendidik adalah melakukan analisis kebutuhan yang menyeluruh, yang meliputi identifikasi jumlah dan kualifikasi guru yang diperlukan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Melalui analisis ini, sekolah dapat merumuskan program pengembangan yang terarah, seperti pelatihan teknis, peningkatan kualifikasi, atau rekrutmen guru tambahan. Proses ini juga membantu sekolah dalam memetakan potensi pengembangan berkelanjutan pendidik. Pendidik dan tenaga pendidikan memiliki peran yang penting dan strategis, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, karena mereka berinteraksi langsung dengan siswa (Nurlindah et al., 2020).

Kualitas manajemen pendidik sangat penting untuk meningkatkan kinerja pendidik, sehingga mereka dapat berfungsi sebagai pendidik profesional yang mampu berkolaborasi dalam pelaksanaan kegiatan mengajar dan belajar di sekolah (Cahyati et al., 2024). Pendidik sering menghadapi berbagai tantangan, termasuk isu yang terkait dengan kualifikasi, pembinaan dan pengembangan profesionalisme, serta kinerja, yang memerlukan perhatian, arahan, dan bimbingan yang intensif (Susanti, 2021). Oleh karena itu, manajemen pendidik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pendidikan untuk menghasilkan generasi unggul yang siap bersaing. Guru dipandang sebagai garda terdepan dalam pembangunan bangsa dan diharapkan dapat memberikan perubahan signifikan bagi siswa, terutama dalam membangkitkan semangat belajar mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan masa depan mereka (Silvia Marlina et al., 2022).

Demikian pula, di SMKN 2 Sawahlunto, terdapat berbagai prestasi mencolok, baik dalam hal pendidik maupun siswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mendiskusikan secara mendalam strategi pengembangan profesional guru di sekolah kejuruan, fokus pembahasan mencakup: 1) Analisis komprehensif terhadap jumlah guru yang dibutuhkan; 2) Kualifikasi yang harus dimiliki; 3) Kompetensi yang dibutuhkan; 4) Proyeksi kebutuhan di masa depan.

Alasan mengapa peneliti memilih SMKN 2 Sawahlunto sebagai objek penelitian adalah karena sekolah ini adalah lembaga pendidikan kejuruan. Sekolah kejuruan, sebagai bentuk pendidikan formal pada tingkat sekolah menengah atas, berfungsi untuk mempersiapkan lulusan agar siap memasuki dunia kerja, baik sebagai pekerja maupun wirausahawan. Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk menyelidiki "Strategi Manajemen Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMKN 2 Sawahlunto"

2. Metode.

Penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mempelajari objek dalam kondisi alami, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama (Mappasere & Suyuti, 2019). Metode deskriptif bertujuan untuk mengembangkan sebuah teori. Karakteristik utama dari metode penelitian ini melibatkan

peneliti langsung di lapangan sebagai pengamat, menyusun kategori untuk pelaku, mengamati fenomena yang terjadi, dan mencatat hasil pengamatan dalam buku observasi. Metode ini tidak memanipulasi variabel dan fokus pada pengamatan yang bersifat alami. (Mappasere & Suyuti, 2019). Metodologi penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menjelaskan secara komprehensif strategi manajemen guru yang diterapkan di SMKN 2 Sawahlunto, beserta konsekuensinya terhadap kualitas pendidikan. Pilihan metodologis ini dibuat karena fleksibilitasnya dalam memeriksa dengan cermat proses yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi manajemen guru dalam institusi pendidikan.

Teknik pengumpulan data adalah langkah strategis dan penting dalam penelitian. Tanpa penerapan teknik pengolahan data yang tepat, peneliti tidak akan mendapatkan data yang akurat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Mappasere & Suyuti, 2019). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metodologi utama. Pertama, analisis dokumentasi, yang mencakup pemantauan data tabular yang terkait dengan demografi guru, klasifikasi personel, kualifikasi pendidikan, kredensial sertifikasi, keterlibatan dalam inisiatif pengembangan profesional, dan pengalaman magang industri di SMKN 2 Sawahlunto. Kedua, wawancara, yang memerlukan keterlibatan langsung dengan kepala sekolah, pendidik, dan pemangku kepentingan relevan lainnya untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang strategi manajemen guru dan penerapannya di lingkungan sekolah. Ketiga, observasi, yang dilakukan melalui pemeriksaan langsung terhadap praktik manajemen pendidik dan penggunaan infrastruktur pendukung untuk memastikan penerapannya dalam konteks yang otentik.

Penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan data dalam bentuk narasi, yang umumnya diperoleh melalui wawancara, observasi, dan pencarian dokumen. Untuk menjelaskan secara rinci pendekatan dan jenis penelitian, keberadaan peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan validasi temuan, dibutuhkan pemahaman mendalam tentang masing-masing konsep ini. Pemahaman ini sangat penting agar jenis penelitian hingga validasi temuan yang disajikan dalam proposal atau laporan penelitian sesuai dengan standar penulisan ilmiah yang berlaku (Wahidmurni, 2017). Sumber data utama untuk studi ini berasal dari hasil wawancara, pengamatan, dan pengalaman profesional pendidik di lapangan, sementara data sekunder dikumpulkan dari dokumentasi resmi sekolah, termasuk tabel yang menggambarkan kondisi guru, catatan sertifikasi, dan laporan terkait dengan kegiatan pengembangan profesional pendidik. Data kuantitatif yang dikumpulkan meliputi statistik terkait jumlah guru yang dikategorikan berdasarkan status pekerjaan, tingkat pendidikan, sertifikasi yang diperoleh, serta tingkat keterlibatan mereka dalam pengembangan profesional dan magang industri. Sebaliknya, data kualitatif mencakup narasi komprehensif tentang strategi manajemen guru, pengalaman individu pendidik, dan perspektif pemangku kepentingan tentang keberhasilan pelaksanaan inisiatif pengembangan guru.

Prosedur analisis data dilakukan secara sistematis melalui beberapa fase. Reduksi data dilakukan untuk menyaring dan mensintesis informasi penting dari tabel, wawancara, dan observasi, yang menghasilkan data terkait yang sesuai dengan fokus penelitian. Data kemudian dipresentasikan dalam bentuk narasi dan tabel, yang memfasilitasi pemahaman dan analisis. Pada akhirnya, proses formulasi kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan gambaran holistik mengenai efektivitas strategi manajemen guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMKN 2 Sawahlunto.

Dengan memanfaatkan kerangka metode ini, penelitian bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang strategi manajemen guru dan pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan, sambil secara bersamaan berkontribusi pada kemajuan praktik manajemen pendidikan di SMKN 2 Sawahlunto dan institusi pendidikan sebanding.

3. Hasil dan Diskusi.

Adilah dan Suryana (2021) menjelaskan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia mencakup pengembangan dan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, fasilitas pendidikan, serta peningkatan kualitas guru dan tenaga pendidikan lainnya. Namun, meskipun upaya yang telah dilakukan, mereka belum menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan di SMKN 2 Sawahlunto sangat bergantung pada kemampuan sekolah untuk mengelola guru dengan baik. Langkah penting pertama adalah perencanaan. Sekolah perlu melakukan analisis menyeluruh mengenai jumlah guru yang dibutuhkan, kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan, serta

memproyeksikan kebutuhan di masa depan. Ini akan membantu sekolah dalam mempersiapkan pendidik yang tepat. Kondisi data guru SMKN 2 Sawahlunto pada tahun 2024 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Data tentang Kondisi Guru SMKN 2 Sawahlunto

No	Nama Mata Pelajaran	Total Guru	Status Kepegawaian			Pendidikan		
			PNS	PPPK	Non PNS	< S1	S1/D4	S2 & S3
1	Non Kejuruan							
	Pendidikan Agama Islam	3	1	2	0	0	3	0
	Bahasa Indonesia	3	3	0	0	0	3	0
	Pendidikan Kewarganegaraan	1	1	0	0	0	1	0
	Sejarah	2	2	0	0	0	2	0
	Pendidikan Jasmani & Olah Raga	1	1	0	1	0	1	0
	Seni & Budaya	1	1	0	0	0	1	0
	BP/ BK	2	2	0	0	0	2	0
	Matematika	5	5	0	0	0	4	1
	Bahasa Inggris	4	4	0	0	0	3	1
	IPAS/Fisika	2	2	0	0	0	2	0
	IPAS/Kimia	4	4	0	0	0	2	1
	Informatika	0	0	0	0	0	0	0
	Produk Kreatif dan Kewirausahaan	1	1	0	0	0	1	0
2	Kejuruan							
	Teknik Konstruksi dan Properti	4	4	0	0	0	4	0
	Teknik Ketenagalistrikan	5	5	0	0	0	5	0
	Teknik Mesin	5	4	1	0	0	5	0
	Teknik Otomotif	4	4	0	0	0	4	0
	Geologi Pertambangan	3	1	2	1	0	2	0
	TOTAL	50	45	5	2	0	47	3

Data tentang guru SMKN 2 Sawahlunto yang telah lulus sertifikasi profesional dapat dilihat dari tabel berikut:

Table 2. Certified Teacher Data

No	Nama Mata Pelajaran	Total Guru	lulus Sertifikasi Profesi	
			PNS	Non PNS
1	Non Kejuruan			
	Pendidikan Agama Islam	3	1	0
	Bahasa Indonesia	3	3	0

No	Nama Mata Pelajaran	Total Guru	lulus Sertifikasi Profesi	
			PNS	Non PNS
	Pendidikan Kewarganegaraan	1	1	0
	Sejarah	2	2	0
	Pendidikan Jasmani & Olah Raga	1	1	0
	Seni & Budaya	1	0	0
	BP/ BK	2	2	0
	Matematika	5	5	0
	Bahasa Inggris	4	4	0
	IPAS/Fisika	2	2	0
	IPAS/Kimia	4	3	0
	Informatika	0	0	0
	Produk Kreatif dan Kewirausahaan	1	1	0
2	Kejuruan			
	Teknik Konstruksi dan Properti	4	4	0
	Teknik Ketenagalistrikan	5	5	0
	Teknik Mesin	5	4	0
	Teknik Otomotif	4	4	0
	Geologi Pertambangan	3	1	1
	TOTAL	50	45	1

Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi guru harus dilaksanakan secara transparan dan kompetitif untuk mendapatkan kandidat terbaik. Rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh sekolah untuk memperoleh pendidik (Jannah dan Mufidah, 2023). Kriteria seleksi harus didefinisikan dengan jelas, mencakup aspek akademis, pedagogis, kepribadian, dan sosial. Rencana pengembangan profesional bagi guru juga perlu disiapkan secara komprehensif, termasuk pelatihan, lokakarya, studi lanjut, dan peluang untuk berkolaborasi. Sistem penghargaan dan insentif yang adil dan kompetitif juga harus dirancang untuk mendorong guru meningkatkan kinerja mereka.

Setelah perencanaan yang matang, langkah selanjutnya adalah mengorganisir. Sekolah harus memiliki struktur organisasi yang jelas, dengan pembagian tugas dan tanggung jawab guru yang proporsional. Organisasi sekolah adalah proses yang melibatkan pembentukan dan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab di antara individu yang berperan di sekolah dengan tujuan mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien (Sofian et al., 2023). Koordinasi dan komunikasi yang baik antara guru, kepala sekolah, dan pemangku kepentingan lainnya perlu difasilitasi. Guru juga harus diberdayakan dengan memberikan otonomi dan wewenang yang cukup dalam mengelola pembelajaran. Selain itu, sekolah diharuskan untuk menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, laboratorium, dan akses internet.

Pada fase implementasi, sekolah harus memastikan bahwa rencana pengembangan guru dilaksanakan dengan baik, termasuk pelatihan, lokakarya, dan kesempatan studi lanjutan. Iman, dkk (2022) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dan dilaksanakan dengan hati-hati untuk meningkatkan kualitas personel yang ada. Ini berdampak besar pada kemampuan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah dan tim manajemen perlu mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru secara berkala untuk mengenali kebutuhan pengembangan dan perbaikan kualitas. Guru SMKN2 yang telah berpartisipasi dalam pengembangan diri di PMM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Data Guru yang Berpartisipasi dalam Pengembangan Diri di PMM

No	Nama Mata Pelajaran	Total Guru	Mengikuti Pengembangan Diri di PMM	
			PNS	Non PNS
1	Non Kejuruan			
	Pendidikan Agama Islam	3	3	0
	Bahasa Indonesia	3	3	0
	Pendidikan Kewarganegaraan	1	1	0
	Sejarah	2	2	0
	Pendidikan Jasmani & Olah Raga	1	1	0
	Seni & Budaya	1	1	0
	BP/ BK	2	2	0
	Matematika	5	5	0
	Bahasa Inggris	4	4	0
	IPAS/Fisika	2	2	0
	IPAS/Kimia	4	4	0
	Informatika	0	0	0
	Produk Kreatif dan Kewirausahaan	1	1	0
2	Kejuruan			
	Teknik Konstruksi dan Properti	4	4	0
	Teknik Ketenagalistrikan	5	5	0
	Teknik Mesin	5	5	0
	Teknik Otomotif	4	4	0
	Geologi Pertambangan	3	1	2
	TOTAL	50	48	2

Guru Kejuruan SMKN2 Sawahlunto yang mengikuti Magang Industri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Data Guru yang Berpartisipasi dalam Magang Industri

No	Nama Mata Pelajaran	Total Guru	Mengikuti Magang Industri	
			PNS	Non PNS
1	Kejuruan			
	Teknik Konstruksi dan Properti	4	4	0
	Teknik Ketenagalistrikan	5	5	0
	Teknik Mesin	5	5	0
	Teknik Otomotif	4	4	0
	Geologi Pertambangan	3	1	2
	TOTAL	21	19	2

Guru harus menerima umpan balik yang konstruktif dari hasil evaluasi, serta bimbingan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Sekolah juga harus konsisten dalam

memberikan penghargaan dan insentif kepada guru-guru berprestasi sebagai bentuk motivasi dan penghargaan atas kinerja mereka.

Tahap akhir adalah pengawasan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan strategi berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan. Fungsi pengawasan juga dapat diartikan sebagai proses evaluasi yang menjadi tanggung jawab setiap manajer. Dalam konteks lembaga pendidikan, evaluasi adalah bagian penting dari kegiatan manajemen. Ini karena evaluasi terkait dengan upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menilai suatu kegiatan, apakah berhasil atau tidak, adalah inti dari proses evaluasi atau pengawasan (Meriza, 2018). Sekolah-sekolah harus secara berkala memantau dan mengevaluasi program pengembangan guru, kinerja guru, dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Berdasarkan hasil evaluasi, sekolah-sekolah dapat melakukan penyesuaian dan perbaikan terhadap strategi manajemen guru agar lebih efektif dan responsif. Selain itu, sekolah-sekolah juga perlu menyiapkan laporan pelaksanaan dan akuntabilitas, serta terbuka terhadap masukan dan umpan balik untuk terus meningkatkan strategi secara berkelanjutan.

Dengan menerapkan strategi manajemen guru yang komprehensif, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan, diharapkan SMKN2 Sawahlunto dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan. Ini akan berdampak positif pada prestasi akademik, pembentukan karakter, dan pengembangan kompetensi siswa.

4. Kesimpulan.

Manajemen yang efektif terhadap pendidik adalah kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen guru yang terencana dan strategis di SMKN 2 Sawahlunto memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal. Proses manajemen ini mencakup perencanaan kebutuhan pendidik, perekrutan, pengembangan profesional, pengorganisasian, pelaksanaan, dan supervisi berkelanjutan, semua yang merupakan elemen penting untuk mempertahankan kualitas pendidikan.

Temuan studi ini menyoroti pentingnya melakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan guru, melaksanakan pelatihan, memberikan insentif, dan menerapkan evaluasi yang konsisten untuk mendukung kinerja guru. Dengan pendekatan ini, guru sebagai elemen sentral dalam proses pendidikan dapat terus meningkatkan kompetensi akademik dan profesional mereka, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian siswa.

Strategi manajemen ini tidak hanya memastikan manajemen sumber daya manusia yang efisien, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, inovatif, dan selaras dengan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan manajemen guru yang efektif di SMKN 2 Sawahlunto dapat dijadikan contoh bagi sekolah vokasi lainnya untuk secara konsisten meningkatkan kualitas pendidikan.

Referensi

- Ahyani, E. (2023). Penerapan Konsep Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Kompetensi Guru. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 2170-2179.
- Cahyati, E. ... Cindy, A. H. (2024). Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Menciptakan Pembelajaran yang Berkualitas. *TSAQOFAH*, 4(3), 1510-1521. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2891>
- Etisnawati, E. (2020). *Strategikasek-Mutuguru*. 6(1), 13-18.
- Mappasere, S. A., & Suyuti, N. (2019). Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif. *Metode Penelitian Sosial*, 33.
- Meriza, I. (2018). Pengawasan (Controlling) dalam Institusi Pendidikan. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 37-46.
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6),

4614–4618.

- Mustajib; Masrokan, Prim, and Agus Eko Sujianto. 2023. “Manajemen Pemasaran Jasa Pendidikan Berbasis Mutu.” *Buana Ilmu* 8 (1): 130–45.
- Mustofa, M., Asy’ari, H., & Ratnaningsih, S. (2024). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru. *An-Nizom: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1).
- Musnaeni, M., ABIDIN, S., & PURNAMAWATI, P. (2022). Pentingnya manajemen strategi Dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98-104.
- Nurlindah, N. ... Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 40. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Permana, N. S. (2017). Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru. *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 1–8. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/studiadidaktika/article/view/513>
- Retnaningsih, D. (2019, September). Tantangan dan strategi guru di era revolusi industri 4.0 dalam meningkatkan kualitas pendidikan. In *Prosiding Seminar Nasional: Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan Di Era Revolusi Industri* (Vol. 4, No. 21, pp. 23-30).
- Silvia Marlina ... Iswantir. (2022). Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Pendidikan Madrasah di Sumatera Barat. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 86–99. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i1.249>
- Setiawati, F. (2020). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan*, 30(1), 57-66.
- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254>
- Solechan, S., Afif, Z. N. M., Sunardi, S., Masrufa, B., & Rofiq, A. (2023). Pelatihan dan pendampingan tentang strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru bidang profesional Di SMA Primaganda Jombang. *An Naf'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 135-146.
- Susilo, Y. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu. *Jurnal Sinau*, 9(2), 297–312.
- Sukirman, S. (2020). Efektivitas kelompok kerja guru (KKG) dalam peningkatan kompetensi guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 201-208.
- Sholeh, M. I. (2023). Strategi Efektif dalam Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education*, 4(2), 139-164.

Tyagita, B. P. A., & Iriani, A. (2018). Strategi peningkatan kompetensi pedagogik guru untuk meningkatkan mutu sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 165-176.

Wahidmurni, W. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*.

Yulianto, T., Siswanto, N. D., Indra, H., & Al-Kattani, A. H. (2024). Analisis manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada lembaga pendidikan. *RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1349-1358.