



Analisis Manajemen Tenaga Pendidik dalam Hal Linearitas di MTs Negeri 5 Subang

Windy Surya Nirwani¹, Riza Mulfi Ari Aji², Fadhiati Khoffifah³, Ambar Sri Lestari⁴
^{1,2,3,4}Univeritas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta,
windisurya754@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the management practices of educators at MTs Negeri 5 Subang, particularly concerning the issue of linearity between teachers' academic backgrounds and the subjects they teach. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through semi-structured interviews with leaders and teachers of the madrasah. The results show that the centralized teacher recruitment system through CPNS results in limitations in meeting the specific needs for teachers. The phenomenon of non-linearity causes some teachers to handle subjects outside their area of expertise, which has the potential to reduce the quality of learning. Although the madrasah has implemented periodic training, performance evaluations, and professional development based on SKP, challenges regarding competency mismatches remain a strategic issue.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri 5 Subang, khususnya dalam isu linearitas antara latar belakang akademik guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur terhadap pimpinan dan guru madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen guru yang terpusat melalui CPNS menyebabkan keterbatasan dalam pemenuhan kebutuhan guru secara tepat sasaran. Fenomena ketidaklinearitas mengakibatkan sebagian guru harus mengampu mata pelajaran di luar bidang keahliannya, yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran. Meskipun madrasah telah menerapkan pelatihan berkala, evaluasi kinerja, dan pengembangan profesional berbasis SKP, tantangan dalam hal ketidaksesuaian kompetensi tetap menjadi isu strategis. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan adaptif di tingkat madrasah dan dukungan regulasi agar pemenuhan tenaga pendidik tidak hanya kuantitatif, tetapi juga kualitatif dan sesuai dengan kebutuhan riil satuan pendidikan.

Kata Kunci Manajemen Pendidikan, Linearitas, Rekrutmen

PENDAHULUAN

Manajemen tenaga kependidikan merupakan aspek krusial dalam menjamin mutu pendidikan di lembaga sekolah, baik formal maupun nonformal. Kualitas guru sebagai tenaga pendidik sangat memengaruhi capaian pembelajaran siswa serta tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan. Oleh karena itu, proses rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja guru harus dikelola secara sistematis dan berkelanjutan (Wulandari, Rahmawati, & Us, 2024).

Dalam konteks madrasah negeri, kebijakan ketenagaan sangat bergantung pada regulasi pemerintah, khususnya dari Kementerian Agama Republik Indonesia. Hal ini menjadikan setiap madrasah perlu memiliki strategi adaptif dalam memenuhi kebutuhan guru, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dan menjaga keberlanjutan layanan pendidikan yang efektif dan efisien. Pendidikan Islam sebagai pilar moral bangsa juga menuntut pengelolaan tenaga pendidik yang tidak hanya profesional secara kompetensi, tetapi juga berintegritas dalam nilai-nilai spiritual dan sosial.

Penelitian Maysundarwah (2023) di MTsN 2 Palas menekankan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui kegiatan yang melibatkan perencanaan, pelatihan guru, kolaborasi antarguru, serta evaluasi berkelanjutan oleh kepala madrasah. Guru tidak hanya menjadi fasilitator pembelajaran, tetapi juga memegang peranan dalam manajemen siswa dan administrasi pendidikan. Strategi ini menunjukkan bahwa keterlibatan kepala sekolah sebagai pemimpin yang menerapkan pendekatan "serve leadership" menjadi kunci terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan sinergis.

Sementara itu, hasil studi Ananda Nurfadilah et al. (2024) di MTs Al-Mujahidin menunjukkan fokus utama pada tata kelola rekrutmen tenaga pendidik. Dalam praktiknya, proses rekrutmen dimulai dengan analisis kebutuhan pendidikan, kemudian disusul oleh

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan ketat terhadap calon guru agar sesuai dengan standar kualifikasi dan kebutuhan sekolah. Proses ini menunjukkan pentingnya linearitas antara latar belakang akademik calon pendidik dan mata pelajaran yang akan diajarkan. Dalam konteks tersebut, MTs Al-Mujahidin menekankan transparansi dan profesionalisme dalam setiap tahapan seleksi, termasuk pemerataan informasi lowongan melalui berbagai media.

Berbagai studi sebelumnya telah banyak membahas manajemen tenaga pendidik di madrasah, seperti penelitian Maysundarwah (2023) di MTsN 2 Palas yang menitikberatkan pada pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengawasan rutin berbasis kolaborasi internal. Sementara itu, penelitian oleh Nurfadilah et al. (2024) di MTs Al-Mujahidin berfokus pada mekanisme rekrutmen pendidik yang sistematis mulai dari tahap perencanaan kebutuhan hingga pengawasan akhir proses seleksi. Namun, kedua studi tersebut belum menyentuh secara spesifik permasalahan yang kerap dihadapi oleh banyak madrasah negeri, yakni ketidaksesuaian (ketidaklinearitas) antara latar belakang pendidikan guru dan mata pelajaran yang diampu.

Di sinilah permasalahan yang signifikan. Dalam praktiknya, seperti yang terjadi di MTsN 5 Subang, kekurangan tenaga pendidik dalam bidang sastra bahasa sunda dan fiqh sehingga menyebabkan banyak guru harus mengajar di luar bidang keahliannya. Hal ini tidak hanya menurunkan efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga berpotensi menghambat pencapaian tujuan pendidikan nasional dan visi lembaga. Belum banyak kajian yang mengungkap secara mendalam bagaimana manajemen di tingkat satuan pendidikan khususnya madrasah negeri yang tunduk pada regulasi Kementerian Agama mengelola situasi ini secara strategis dan adaptif. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian yang mengeksplorasi praktik manajemen ketenagaan dalam menghadapi masalah linearitas guru, untuk

menemukan pola kebijakan atau pendekatan manajerial yang dapat dijadikan acuan bagi lembaga sejenis.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka laporan ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana praktik manajemen tenaga pendidik dilaksanakan di MTsN 5 Subang melalui wawancara dengan salah satu pimpinan madrasah. Hasil ini diharapkan dapat menjadi refleksi sekaligus rujukan bagi pengembangan tata kelola SDM pendidikan di lembaga serupa, khususnya dalam konteks peningkatan mutu tenaga pendidik dan strategi penanganan ketidaksesuaian antara kompetensi guru dan kebutuhan madrasah.

Mulyasa (2013) menyampaikan, manajemen tenaga pendidik mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam rangka mencapai tujuan lembaga pendidikan. Hal ini meliputi pengadaan guru, penempatan sesuai bidang keahlian (linearitas), pengembangan kompetensi, pemberian insentif, serta evaluasi kinerja.

Pengelolaan ketenagaan kependidikan itu harus dijalankan tugasnya secara profesional dan juga membutuhkan bimbingan dan arahan yang sesuai dengan bidangnya untuk mewakili standar pendidik dan kependidikan daalam mencapai tenaga kependidikan hal ini disampaikan oleh Thoriq dan Kulsum (2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kadar Manta dan Mahmudin (2021) bahwasanya sistem rekrutmen kependidikan sangat rendah yang menjadikan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dan banyak dilakukan tanpa melalui analisis yang komprehensif.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa (2013). Proses ini mencakup pengadaan tenaga pendidik, penempatan berdasarkan bidang keahlian, pengembangan kompetensi, pemberian insentif, dan evaluasi kinerja. Thoriq dan Kulsum

(2023) menegaskan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan harus dijalankan secara profesional dengan bimbingan yang sesuai bidangnya agar dapat memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, Kadar Manta dan Mahmudin (2021) menemukan bahwa sistem rekrutmen tenaga kependidikan masih tergolong rendah dan seringkali tidak melalui proses analisis yang menyeluruh, yang berdampak pada kualitas SDM pendidikan. Ketiga sumber tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan dipengaruhi oleh sistem manajemen dan rekrutmen tenaga pendidik yang terstruktur dan tepat.

Permendiknas No. 16 Tahun 2007 menekankan pentingnya prinsip linearitas dalam penempatan guru, karena ketidaksesuaian antara latar belakang akademik dan mata pelajaran yang diajarkan dapat memengaruhi efektivitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Selaras dengan itu, UU No. 14 Tahun 2005 mengatur kewajiban guru untuk melakukan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) melalui berbagai bentuk pelatihan dan kegiatan profesional lainnya, serta dinilai secara berkala melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Thoriq dan Kulsum (2023) menambahkan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara profesional dengan arahan yang sesuai bidangnya agar memenuhi standar yang ditetapkan. Namun, sebagaimana ditunjukkan oleh Kadar Manta dan Mahmudin (2021), sistem rekrutmen tenaga kependidikan masih lemah karena sering tidak didasarkan pada analisis yang komprehensif. Dengan demikian, keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sangat bergantung pada sistem yang tertata dan pelaksanaan kebijakan yang konsisten sesuai regulasi yang berlaku.

Dengan demikian, berdasarkan teori manajemen pendidikan, teori konstruktivisme, dan teori human capital, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan institusi pendidikan sangat bergantung pada pengelolaan tenaga pendidik yang sistematis, sesuai bidang keahlian, dan

ditunjang oleh pengembangan profesional yang berkelanjutan serta evaluasi kinerja yang objektif. Regulasi nasional mendukung arah tersebut, namun implementasinya memerlukan penguatan pada aspek rekrutmen dan pembinaan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu dengan tujuan menggambarkan secara mendalam praktik manajemen tenaga pendidik di MTsN 5 Subang berdasarkan realitas lapangan. Pendekatan ini relevan karena memungkinkan peneliti memahami dinamika manajerial secara kontekstual dan naturalistik, sebagaimana juga diterapkan dalam penelitian Maysundarwah (2023) di MTsN 2 Palas dan Nurfadilah et al. (2024) di MTs Al-Mujahidin.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, yaitu dengan menyiapkan panduan pertanyaan terbuka namun tetap memberi ruang eksplorasi. Wawancara dilakukan terhadap utama, yakni Bapak Tohari, S.Ag., S.Pd., selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Bapak Ade Rizky, S.Sy. pada mata pelajaran Fiqih, dan Bu Astri Andrianti, S.Hum. pada mata pelajaran Bahasa Sunda pada tanggal 8 Juni 2025. Wawancara tersebut bertujuan menggali informasi terkait praktik rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, sistem penggajian, serta tantangan manajerial yang dihadapi madrasah.

Data hasil wawancara ditranskrip secara verbatim, kemudian dilakukan reduksi data untuk menyaring informasi sesuai fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif tematik dan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yaitu dengan mengelompokkan data ke dalam tema-tema utama seperti: (1) rekrutmen guru, (2) pelatihan dan pengembangan, (3) evaluasi kinerja, (4) sistem kompensasi, dan (5) tantangan manajerial.

Langkah analisis ini mengikuti model dari Miles & Huberman, yakni melalui proses:

reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses ini membantu peneliti mengorganisir dan menginterpretasi data lapangan secara sistematis untuk menggambarkan praktik manajemen tenaga pendidik di MTsN 5 Subang secara utuh dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen tenaga kependidikan merupakan fondasi krusial dalam mewujudkan pendidikan berkualitas. Tenaga kependidikan, yang mencakup beragam peran seperti wali kelas, wakil kepala sekolah, staf administrasi, dan tenaga penunjang lainnya, memegang peranan vital dalam menopang proses pembelajaran dan operasional sekolah secara menyeluruh. Observasi yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis secara mendalam praktik manajemen tenaga kependidikan di sebuah madrasah, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada, serta merumuskan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan di masa depan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan tenaga kependidikan sebagai anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, menegaskan pentingnya peran mereka dalam ekosistem pendidikan.

Perencanaan tenaga kependidikan menjadi aspek fundamental dalam manajemen pendidikan. Proses ini melibatkan penentuan secara sistematis jumlah dan jenis tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Mulyasa (2011), dalam karyanya *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, menekankan bahwa perencanaan yang matang adalah kunci untuk memastikan ketersediaan tenaga kependidikan yang tidak hanya kompeten tetapi juga profesional. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di madrasah yang diamati sangat bergantung pada penugasan guru

dari pemerintah melalui seleksi CPNS. Keterbatasan ini, yang disebabkan oleh status madrasah sebagai sekolah negeri, menghambat fleksibilitas dalam menyesuaikan kebutuhan madrasah dengan ketersediaan guru. Ketergantungan pada pemerintah pusat dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan spesifik madrasah dengan profil guru yang ditugaskan.

Proses rekrutmen guru yang sentralistik juga berdampak pada ketidaksesuaian (non-linearitas) antara bidang studi guru dan mata pelajaran yang harus diajarkan. Permasalahan ini sangat terlihat di MTsN 5 Subang, yang menghadapi kekurangan guru, sehingga beberapa guru terpaksa mengampu mata pelajaran di luar kompetensinya. Ini diperkuat oleh penelitian Ananda Nurfadilah et al. (2024) yang menekankan pentingnya analisis kebutuhan dan kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan sebagai bagian dari strategi rekrutmen yang efektif.

Pengembangan profesional tenaga kependidikan merupakan investasi penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Pengembangan profesional adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan pelatihan, workshop, seminar, dan studi lanjut. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah mengamanatkan bahwa setiap tenaga kependidikan harus memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan. Di madrasah yang diamati, guru dianggap sudah memenuhi kualifikasi saat diangkat. Namun, madrasah memfasilitasi pengembangan profesional guru melalui pembuatan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang mengharuskan guru mengikuti pelatihan setiap triwulan, serta memberikan kesempatan untuk studi lanjut dengan izin belajar. Upaya ini merupakan langkah positif, namun perlu dipastikan bahwa pelatihan yang diikuti relevan dengan kebutuhan guru dan madrasah.

Penilaian kinerja tenaga kependidikan adalah proses penting untuk memastikan akuntabilitas dan peningkatan mutu. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dengan tujuan memberikan umpan balik, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Sistem penilaian kinerja guru (PKG) di madrasah yang diamati dilakukan satu kali dalam satu semester, dilengkapi dengan supervisi kelas oleh kepala madrasah dua kali dalam setahun, serta pelaksanaan Ekin SKP setiap 3-4 bulan sekali. Sistem penilaian kinerja yang komprehensif ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja guru, namun perlu dipastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan transparan, dan umpan balik dari penilaian kinerja harus digunakan untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya.

Penggajian dan kesejahteraan tenaga kependidikan memiliki dampak langsung pada motivasi dan kinerja. Sistem penggajian dan kesejahteraan yang adil dan kompetitif akan meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kependidikan. Di madrasah yang diamati, sistem penggajian guru tergantung pada status kepegawaian (PNS atau non-PNS), dengan guru PNS mendapatkan gaji pokok dan tunjangan, sedangkan guru non-PNS hanya mendapatkan gaji pokok dan tunjangan (tunjangan kinerja). Madrasah memberikan berbagai tunjangan dan penghargaan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Namun, sistem penggajian yang berbeda antara guru PNS dan non-PNS dapat menimbulkan kesenjangan dan menurunkan motivasi guru non-PNS.

Pengelolaan administrasi tenaga kependidikan yang efektif adalah kunci untuk kelancaran operasional sekolah. Pengelolaan administrasi tenaga kerja pendidik yang baik, seperti yang dilakukan oleh staf TU bagian personalia di madrasah yang diamati, sangat penting untuk memastikan kelancaran proses administrasi dan pengelolaan data kepegawaian.

Tantangan utama dalam manajemen tenaga kerja pendidik adalah memastikan bahwa guru terus belajar dan mengembangkan diri, sejalan dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks. Harapannya adalah adanya linearitas antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu, serta peningkatan kemampuan guru melalui pelatihan yang relevan.

Sebagai kesimpulan, manajemen tenaga kependidikan di madrasah yang diamati memiliki beberapa kekuatan, seperti sistem penilaian kinerja yang komprehensif dan upaya pengembangan profesional guru. Namun, terdapat juga beberapa kelemahan, seperti keterbatasan dalam perencanaan dan rekrutmen guru, serta kesenjangan penggajian antara guru PNS dan non-PNS. Untuk meningkatkan manajemen tenaga kependidikan, madrasah perlu meningkatkan keterlibatan dalam perencanaan dan rekrutmen guru, meningkatkan kualitas pelatihan guru, menerapkan sistem penggajian yang lebih adil, memperkuat sistem penilaian kinerja, dan meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan manajemen tenaga kependidikan di madrasah dapat ditingkatkan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Manajemen tenaga kependidikan di MTsN 5 Subang telah berjalan cukup sistematis melalui pelatihan berkala, evaluasi kinerja, dan pengelolaan administrasi yang tertib. Namun, keterbatasan dalam rekrutmen guru karena ketergantungan pada sistem CPNS menyebabkan munculnya masalah linearitas, yaitu guru mengajar tidak sesuai bidangnya. Hal ini menjadi tantangan utama dalam menjaga kualitas pembelajaran. Selain itu, kesenjangan kesejahteraan antara guru PNS dan non-PNS juga perlu mendapat perhatian. Untuk itu, dibutuhkan strategi manajerial yang lebih adaptif dan inisiatif lokal agar kebutuhan tenaga pendidik dapat terpenuhi secara proporsional dan berkelanjutan.

KEPUSTAKAAN ACUAN

- Ananda, N., Darmiyanti, A., & Rukajat, A. (2024). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Mujahidin Cikarang Utara. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 229–234.
- Arifin, M. (2020). Kompetensi Guru dan Kaitannya dengan Efektivitas Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 10(3), 45–53.
- Dewan Perwakilan Rakyat. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Dewan Perwakilan Rakyat.
- Fauzi, I., & Asiyah, S. (2020). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Madrasah. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 65–76.
- Fitriani, R., & Marzuki, A. G. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(1), 22–33.
- Isnaini, L. (2023). Tantangan Linearitas Pendidikan Guru dalam Penerapan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 4(2), 101–111.
- Kadarmanta, A., & Mahmudin Yasin, N. F. (2021). Developing and improving Competences of Educators/Teaching Staffs of Indonesian National Police School (Sekolah Polisi Negara/Spn). *Psychology and Education Journal*, 58(2).
- Kementerian Agama RI. (2019). *Peta Mutu Madrasah Indonesia 2019*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Guru*. Jakarta: Kementerian

- Lorensius, A., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1, 1–12.
- Lubis, M. (2022). Pelaksanaan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 89–98.
- Maysundarwah. (2023). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Palas Kabupaten Lampung Selatan. *UNISAN Journal: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 2(3), 1031–1039.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen pendidikan: Teori, kebijakan, dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2020). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013 Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhalimah, A., & Zainuddin, M. (2024). Evaluasi Kinerja Guru melalui SKP dan PKG: Studi Kasus di MTs. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 50–62.
- Purwanti, R. T., & Mulyana, A. (2019). Profesionalisme Guru dan Relevansinya dengan Kesesuaian Kompetensi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2), 145–158.
- Ridwan, M., & Kurniawati, D. (2023). Manajemen Guru Non-Linear di Sekolah Negeri: Masalah dan Solusi. *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 11(2), 80–91.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sarwono, J. (2022). *Strategi Manajerial Pendidikan Abad 21*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sari, N. M., & Widodo, W. (2021). Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Penempatan Guru yang Efektif. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah*, 4(2), 130–142.
- Sutrisno, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Suyanto, E., & Latifah, N. (2023). Reformasi Manajemen Guru di Sekolah Negeri: Tinjauan Regulasi dan Praktik. *Jurnal Reformasi Pendidikan*, 7(1), 101–115.
- Syafril, R., & Hamzah, M. (2020). Analisis Manajemen Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(1), 15–24.
- Torik, M., & Kulsum, U. (2023). Komerling Ulu Timur Sumatera Selatan Tahun. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 195–202.

