GAGASAN: JURNAL PENDIDIKAN NUSANTARA
E-ISSN: XXXX-XXXX
P-ISSN: XXXX-XXXX
PT. Paret Riset Nusantara
https://jurnal.paretrisetnusantara.org/index.php/jpn

Urgensi Komponen Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan

Leni hafsari[1], Syarifah Puspita Dewi[2], Nasya Putri[3]
Universitas Islam Indragiri[1,2,3]
hafsarileni02@gmail.com[1], syrfhdewi.188@gmail.com[2], np290883@gmail.com[3]

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
05-07-2026	20-07-2026	01-08-2026

ABSTRACT

The quality of educational institutions is strongly influenced by the effectiveness of human resource management, particularly teachers and educational staff. This article aims to analyze the urgency of personnel management components in improving the quality of educational institutions and to formulate strengthening strategies. This study employed a literature review method with a qualitative descriptive approach through the examination of books, scientific journals, and other relevant sources related to personnel management and educational quality. The data were analyzed systematically through data reduction, presentation, and conclusion drawing. The results show that personnel management components include workforce planning, recruitment and selection, placement, competency development, performance appraisal, compensation, work discipline, and the maintenance of harmonious working relations. These components play an important role in creating professional personnel, improving organizational effectiveness, and supporting learning quality. Strengthening personnel management can be carried out through needs-based planning, continuous training, objective evaluation, and visionary school leadership. Therefore, the optimal management of personnel components becomes a strategic factor in realizing high-quality and competitive educational institutions.
Keyword: *Personnel Management, Educational Institution Quality, Teaching Staff*

ABSTRAK

Mutu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis urgensi komponen manajemen personalia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan serta merumuskan strategi penguatannya. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui penelaahan berbagai buku, jurnal ilmiah, dan sumber relevan yang berkaitan dengan manajemen personalia dan mutu pendidikan. Data dianalisis secara sistematis melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen manajemen personalia meliputi perencanaan pegawai, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, kompensasi, disiplin kerja, serta pemeliharaan hubungan kerja. Seluruh komponen tersebut berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang profesional, meningkatkan efektivitas organisasi, dan mendukung kualitas pembelajaran. Penguatan manajemen personalia dapat dilakukan melalui perencanaan berbasis kebutuhan, pelatihan berkelanjutan, evaluasi objektif, serta kepemimpinan kepala sekolah yang visioner. Dengan demikian, pengelolaan komponen manajemen personalia secara optimal menjadi faktor strategis dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.
Kata Kunci: Manajemen Personalia, Mutu Lembaga Pendidikan, Tenaga Pendidik.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki posisi yang sangat strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia dan menentukan kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, masyarakat dibekali pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter yang dibutuhkan untuk menghadapi dinamika kehidupan sosial maupun perkembangan zaman. Oleh karena itu, mutu lembaga pendidikan menjadi perhatian penting bagi pemerintah,

masyarakat, dan seluruh pemangku kepentingan. Lembaga pendidikan yang bermutu diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter, adaptif, serta memiliki daya saing di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam era persaingan global, peningkatan mutu pendidikan bukan lagi sekadar pilihan, tetapi menjadi kebutuhan yang harus diwujudkan secara berkelanjutan.[1]

Mutu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun dukungan pembiayaan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola lembaga tersebut. Guru, kepala sekolah, tenaga administrasi, pustakawan, laboran, dan tenaga kependidikan lainnya merupakan unsur utama yang menjalankan seluruh proses pendidikan. Mereka berperan dalam pelaksanaan pembelajaran, pelayanan administrasi, pembinaan peserta didik, hingga pembentukan budaya sekolah yang kondusif.[2] Dengan demikian, keberhasilan lembaga pendidikan pada dasarnya sangat bergantung pada kualitas personalia yang dimiliki serta efektivitas pengelolaannya.

Manajemen personalia merupakan bagian penting dalam tata kelola lembaga pendidikan. Manajemen personalia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja melalui kegiatan perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pembinaan disiplin, hingga pemberhentian pegawai. Dalam lembaga pendidikan, seluruh komponen tersebut perlu dilaksanakan secara sistematis agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mampu bekerja sesuai standar profesional. Pengelolaan personalia yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, pelayanan pendidikan yang efektif, dan peningkatan kualitas pembelajaran.[3]

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan menghadapi persoalan dalam pengelolaan personalia. Beberapa masalah yang sering dijumpai antara lain penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai kompetensi, kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu, rendahnya disiplin

[1] Zuriati, Siti Nasroh, and M Sobry, "Inovasi Kebijakan Dan Program Peningkatan Mutu Pendidikan Islam," *Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar* 10, no. 4 (2025): 337–60, https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.35624.

[2] Triana Rosalina Noor and Izzatul Islamiya, "Analisis Faktor Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Ilam* 10, no. 2 (2023): 124–38, https://doi.org/https://doi.org/10.47077/edusiana.v10i2.437.

[3] Wardah Kholilah Tanjung, Ayu Putri Julia, and Hafiz Yusuf Nasution, "Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Sosia Dan Sains* 4, no. 4 (2024): 197–208, https://doi.org/https://doi.org/10.58432/algebra.v4i4.1190.

kerja, terbatasnya program pelatihan dan pengembangan profesional, serta sistem penilaian kinerja yang belum berjalan optimal. Di samping itu, masih terdapat lembaga pendidikan yang memandang urusan personalia sebatas kegiatan administratif, seperti pencatatan data pegawai, absensi, dan pembagian tugas, tanpa menjadikannya sebagai strategi peningkatan mutu lembaga. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya efektivitas kerja, menurunnya kualitas layanan, serta kurang optimalnya hasil pembelajaran.

Komponen-komponen manajemen personalia memiliki urgensi yang besar dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Perencanaan personalia yang tepat membantu sekolah memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai perkembangan jumlah peserta didik dan kebutuhan program. Rekrutmen dan seleksi yang objektif memungkinkan lembaga memperoleh guru dan pegawai yang kompeten. Program pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, sedangkan penilaian kinerja yang adil mampu mendorong produktivitas kerja. Selain itu, kompensasi yang layak, pembinaan disiplin, dan hubungan kerja yang harmonis akan membentuk budaya organisasi yang sehat serta mendukung terciptanya sekolah yang berkualitas.[4]

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan tata kelola sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam menentukan mutu pendidikan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jaya saputra dkk yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah.[5] Akan tetapi, kajian mengenai manajemen personalia masih sering dibahas secara umum dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tanpa mengulas secara spesifik urgensi setiap komponennya terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan. Padahal, setiap komponen dalam manajemen personalia memiliki fungsi yang saling berkaitan dan menentukan keberhasilan organisasi pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan kajian yang lebih terarah mengenai pentingnya

[4] Hilda Ladan Bijani, Esra Nurliana Siregar, and Zahra Mutia, "Urgensi Administrasi Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan," *Journal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum* 2, no. 2 (2024): 29–43, https://doi.org/https://doi.org/10.59966/pandu.v2i2.925.

[5] Jaya Saputra, Hilalludin Hilalludin, and Irham Rohib Gibran, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia," *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 4 (2024): 163–72.

komponen manajemen personalia sebagai fondasi peningkatan mutu sekolah atau madrasah.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep manajemen personalia dan mutu lembaga pendidikan, mengidentifikasi komponen-komponen manajemen personalia di lembaga pendidikan, menjelaskan urgensi komponen manajemen personalia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan, serta merumuskan strategi penguatan manajemen personalia yang dapat diterapkan pada satuan pendidikan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta manfaat praktis bagi kepala sekolah dan pengelola lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dengan demikian, manajemen personalia bukan sekadar fungsi administratif, melainkan instrumen strategis dalam membangun lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing. Sekolah yang mampu mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara profesional akan lebih mudah mewujudkan pembelajaran berkualitas, pelayanan prima, dan kepercayaan masyarakat yang tinggi. Atas dasar itulah, urgensi komponen manajemen personalia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan perlu dikaji secara lebih mendalam.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*literature review*)[6] sebagai pendekatan utama untuk menganalisis konsep dan urgensi komponen manajemen personalia dalam meningkatkan mutu lembaga Pendidikan. Metode ini dipilih karena sifat kajian yang menitikberatkan pada penelusuran teori dan hasil penelitian sebelumnya sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang komprehensif. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya menghimpun berbagai pandangan ilmiah, menemukan persamaan serta perbedaan perspektif antarpakar, dan kemudian mengintegrasikannya untuk memberikan gambaran utuh mengenai urgensi komponen manajemen personalia dalam meningkatkan mutu lembaga Pendidikan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-analitis. Penelitian deskriptif memberikan gambaran menyeluruh mengenai konsep yang dikaji,

[6] Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, Mixed, Method)* (Hidayatul Quran Kuningan, 2019).

sedangkan analisis dilakukan untuk menguraikan hubungan antar konsep serta implikasinya bagi manajemen pendidikan. Karena itu, studi pustaka sangat tepat digunakan untuk memperdalam pemahaman tentang karakteristik keputusan dalam kondisi pasti, faktor pendukungnya, serta relevansinya dalam proses pengelolaan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan tugas manajerial kepala sekolah dan pengelola institusi pendidikan.Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis isi (*content analysis*).[7] Melalui teknik ini, peneliti menelaah, menafsirkan, membandingkan, dan mensintesis berbagai pandangan dari literatur untuk menemukan pola, kecenderungan, serta perbedaan perspektif. Analisis ini juga berfungsi sebagai mekanisme pengecekan keabsahan data, karena literatur dibandingkan satu sama lain untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan.

Penelitian ini menggunakan sumber dari buku akademik dan artikel jurnal yang relevan dengan topik keputusan dalam kondisi pasti. Sumber dipilih berdasarkan kesesuaian isi, kredibilitas penerbit, kemudahan akses, dan tahun terbit. Literatur yang memenuhi kriteria tersebut kemudian dipilih agar kajian tetap ilmiah. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*). Analisis ini dilakukan dengan cara menelaah seluruh dokumen secara sistematis untuk mengenali ide pokok, mengidentifikasi pola, serta menemukan kategori tematik terkait konsep urgensi komponen manajemen personalia dalam meningkatkan mutu lembaga Pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Personalia Dan Mutu Lembaga Pendidikan

Manajemen personalia merupakan bagian penting dari pengelolaan organisasi yang menitikberatkan pada pengaturan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan lembaga.[8] Manajemen personalia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal. Pandangan ini menunjukkan bahwa personalia tidak hanya berkaitan dengan administrasi pegawai, tetapi juga menyangkut pengembangan potensi manusia dalam organisasi. Personnel

[7] Sumarno, "Analisis Isi Dalam Penelitian Pembelajaran Bahasa Dan Sastra," *Journal Edukasi Lingua Saatra* 18, No. 2 (2020): 36–55, Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.47637/Elsa.V18i2.299.

[8] Dian Mohammad Hakim, *Manajemen Personalia Pendidikan* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022).

management mencakup kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar organisasi mampu bertahan dan berkembang.

Dalam konteks lembaga pendidikan, personalia merujuk pada seluruh unsur tenaga kerja yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, pustakawan, laboran, operator sekolah, hingga tenaga pendukung lainnya.[9] Dengan demikian, manajemen personalia di lembaga pendidikan dapat dipahami sebagai proses pengelolaan seluruh tenaga kerja pendidikan agar setiap individu mampu menjalankan tugas sesuai bidangnya secara profesional.

Tujuan manajemen personalia adalah menyediakan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan lembaga, meningkatkan produktivitas kerja, menempatkan pegawai sesuai kompetensi, serta menciptakan kepuasan kerja. Dalam konteks sekolah, tujuan tersebut diarahkan untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Selain itu, manajemen personalia juga bertujuan membangun iklim kerja yang sehat sehingga tercipta kerja sama yang harmonis antarwarga sekolah. Fungsi manajemen personalia meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pembinaan, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan disiplin kerja. Fungsi-fungsi tersebut harus berjalan secara terpadu agar kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terus meningkat.

Ruang lingkup manajemen personalia juga mencakup pengembangan karier, kesejahteraan pegawai, hubungan kerja, dan pemberhentian pegawai sesuai ketentuan yang berlaku. Kedudukan manajemen personalia dalam lembaga pendidikan sangat strategis karena manusia merupakan penggerak utama seluruh program sekolah. Sekolah yang memiliki sarana lengkap tidak akan berkembang tanpa guru yang kompeten dan staf yang profesional. Oleh sebab itu, manajemen personalia berhubungan erat dengan sumber daya manusia pendidikan, sebab mutu

[9] Satrio and Lias Hasibuan, "Administrasi Kurikulum, Kesiswaan, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Tinjauan Administasi Sekolah," *Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 2 (2021): 92–101, https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/ijiem.v4i2.13057.

SDM menjadi penentu keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai visi dan misinya.[10]

Secara umum, mutu diartikan sebagai tingkat keunggulan suatu produk atau layanan yang mampu memenuhi kebutuhan pengguna. Dalam perspektif manajemen modern, mutu tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga proses yang menghasilkan layanan tersebut. Wahida menyebut mutu sebagai kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.[11] Dalam bidang pendidikan, mutu lembaga pendidikan diartikan sebagai kemampuan sekolah atau madrasah dalam mengelola seluruh komponen pendidikan secara efektif sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas. Mutu pendidikan berkaitan dengan kepuasan peserta didik, orang tua, masyarakat, serta tercapainya standar akademik dan nonakademik. Dengan demikian, mutu lembaga pendidikan tidak hanya diukur dari nilai siswa, tetapi juga dari tata kelola, pelayanan, budaya sekolah, dan keberlanjutan pengembangan institusi.

Standar mutu pendidikan di Indonesia mengacu pada Standar Nasional Pendidikan yang meliputi standar kompetensi lulusan, isi, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian. Standar ini menjadi pedoman dasar bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan.[12] Ciri-ciri lembaga pendidikan bermutu antara lain memiliki kepemimpinan yang efektif, guru profesional, proses pembelajaran aktif, budaya disiplin, administrasi tertib, serta prestasi peserta didik yang baik. Selain itu, sekolah bermutu biasanya memperoleh kepercayaan masyarakat dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan zaman.

Indikator mutu lembaga pendidikan dapat dilihat dari hasil belajar siswa, tingkat kelulusan, prestasi akademik dan nonakademik, kompetensi guru, kepuasan orang tua, serta efektivitas layanan administrasi. Adapun faktor yang mempengaruhi mutu lembaga pendidikan meliputi kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan kepala

[10] Raimondus Angwarmase, "Organisasi Kepemimpinan Dan Manajemen Personalia," *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah* 2, no. 1 (2023): 40–51, https://doi.org/https://doi.org/10.69548/jigm.v2i1.18.

[11] Wahida Raihan Nasution, "Konsepsi Manajemen, Manajemen Mutu Dan Manajemen Mutu Pendidikan," *Jurnal of Education* 2, no. 1 (2022): 26–34, https://doi.org/https://doi.org/10.52121/alacrity.v2i1.53.

[12] Badrudin, Rana Setiana, and Salma Fauziyyah, "Standarisasi Pendidikan Nasional," *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 19 (2024): 1797–1808, https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3962.

sekolah, kecukupan sarana prasarana, dukungan pembiayaan, kurikulum, lingkungan belajar, dan partisipasi masyarakat. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.[13]

Manajemen personalia memiliki hubungan yang sangat erat dengan mutu sekolah, karena kualitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang menjalankan seluruh aktivitas pendidikan. Guru yang kompeten akan menghasilkan pembelajaran yang baik, sementara tenaga administrasi yang profesional akan menciptakan pelayanan yang tertib dan efisien. Sebaliknya, lemahnya pengelolaan personalia dapat menimbulkan rendahnya disiplin kerja, konflik internal, dan menurunnya kualitas layanan pendidikan. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena seluruh proses pendidikan dijalankan oleh manusia. Teknologi, gedung, dan kurikulum hanyalah alat pendukung, sedangkan pelaksana utamanya tetap guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan. Karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan kualitas SDM melalui rekrutmen yang baik, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang objektif.

Pentingnya guru dan tenaga kependidikan profesional terlihat dari peran mereka dalam membangun citra lembaga pendidikan. Guru yang profesional mampu mengajar, membimbing, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Di sisi lain, tenaga kependidikan yang kompeten akan mendukung kelancaran administrasi dan operasional sekolah. Dengan demikian, manajemen personalia yang baik menjadi fondasi utama dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.

Komponen Manajemen Personalia Di Lembaga Pendidikan

Komponen-komponen manajemen personalia di lembaga pendidikan merupakan unsur pokok yang saling berkaitan dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif. Lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, sehingga pengelolaan personalia harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan

[13] Yovitha Yulianti Ningsih, "Analisis Pengaruh Profesionalisme Guru , Budaya Organisasi , Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah," *Andragogi Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2025): 174–86, https://doi.org/https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1899.

berkelanjutan. Secara umum, komponen-komponen tersebut mencakup perencanaan personalia, rekrutmen dan seleksi, penempatan pegawai, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, kompensasi, disiplin kerja, hingga pemeliharaan serta pemberhentian pegawai.

Perencanaan personalia merupakan tahap awal yang sangat penting karena berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah, kualifikasi, maupun penempatannya. Dalam lembaga pendidikan, perencanaan dilakukan dengan melihat jumlah peserta didik, rombongan belajar, kebutuhan guru mata pelajaran, serta kebutuhan tenaga administrasi. Perencanaan yang matang akan membantu sekolah menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja serta mempersiapkan kebutuhan jangka panjang, seperti regenerasi guru yang akan pensiun atau pembukaan program baru.[14]

Setelah perencanaan dilakukan, tahap berikutnya adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik calon pegawai yang memenuhi syarat, sedangkan seleksi bertujuan memilih kandidat terbaik sesuai kebutuhan lembaga. Dalam sekolah, proses ini sangat penting untuk memperoleh guru dan staf yang kompeten, berintegritas, serta memiliki komitmen terhadap dunia pendidikan. Tahap seleksi dapat dilakukan melalui pemeriksaan administrasi, tes kemampuan, wawancara, hingga praktik mengajar bagi calon guru. Rekrutmen yang objektif dan transparan akan menghasilkan tenaga kerja berkualitas serta mengurangi risiko kesalahan penempatan pegawai.

Pegawai yang telah diterima selanjutnya perlu ditempatkan sesuai latar belakang pendidikan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki. Prinsip *the right person in the right place* sangat diperlukan agar pegawai mampu bekerja secara optimal. Selain penempatan, orientasi kerja juga dibutuhkan agar pegawai baru memahami budaya organisasi, visi dan misi sekolah, tata tertib, serta tanggung jawab tugasnya. Penempatan yang tepat akan meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan orientasi yang baik membantu pegawai beradaptasi lebih cepat dengan lingkungan kerja baru.[15]

[14] Antoni Ludfi Arifin, "Peran Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan , Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul," *Efektor* 9, no. 2 (2022): 272–85, https://doi.org/https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651.

[15] Lovida Anjani Arastia, Rizky Nurfitriani, and Muhammad Nurfadillah, "Manajemen Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pendidikan Di SMP Darma

Komponen berikutnya adalah pengembangan dan pelatihan. Guru dan tenaga kependidikan perlu terus meningkatkan kompetensinya melalui seminar, workshop, diklat, lokakarya, maupun studi lanjut. Pengembangan ini penting karena dunia pendidikan terus mengalami perubahan, baik dalam kurikulum maupun teknologi pembelajaran. Melalui pelatihan yang berkelanjutan, guru akan lebih siap menerapkan metode pembelajaran inovatif dan memanfaatkan media digital dalam kelas. Bagi tenaga kependidikan, pelatihan membantu meningkatkan kemampuan administrasi, pelayanan, dan penggunaan sistem informasi sekolah.

Selain itu, penilaian kinerja juga menjadi komponen penting dalam manajemen personalia. Penilaian dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada guru, penilaian dapat dilakukan melalui supervisi kelas, administrasi pembelajaran, kedisiplinan, dan kontribusi terhadap program sekolah. Bagi tenaga kependidikan, penilaian dilihat dari kualitas layanan serta tanggung jawab kerja. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan, promosi jabatan, maupun pembinaan lebih lanjut. Dengan sistem penilaian yang adil dan transparan, pegawai akan terdorong meningkatkan kualitas kerjanya.

Kompensasi dan penghargaan juga memiliki peran besar dalam menjaga motivasi kerja pegawai. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, penghargaan nonfinansial seperti apresiasi, promosi jabatan, atau kesempatan mengikuti pelatihan juga sangat penting. Dalam lembaga pendidikan, guru berprestasi dapat diberikan penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi dan kinerjanya. Sistem kompensasi yang proporsional akan menciptakan rasa keadilan, meningkatkan loyalitas, serta menjaga semangat kerja pegawai.

Disiplin dan hubungan kerja yang harmonis juga merupakan bagian penting dari manajemen personalia.[16] Disiplin kerja menjadi dasar terciptanya budaya kerja yang tertib dan profesional. Kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab tugas merupakan bagian dari disiplin personalia. Hubungan kerja

Bakti Kota Bogor," *Jurnal Of Islamic Education Mnagement* 11, no. 2 (2025): 15–21, https://doi.org/https://doi.org/10.19109/elidare.v11i2.29976.

[16] Nanda Meisya Kastianingsih and Vesti Nadari Artisti, "Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpsbu Lembang," *Jurnal Ekonomi* 6, no. 1 (2024): 119–30, https://doi.org/https://doi.org/10.36985/a4vv5y92.

yang baik antara kepala sekolah, guru, dan staf akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang adil, serta kerja sama antarpersonel mampu meminimalkan konflik internal dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Komponen terakhir adalah pemeliharaan serta pemberhentian pegawai. Pemeliharaan pegawai dilakukan melalui perhatian terhadap kesejahteraan, kesehatan kerja, keamanan, dan pengembangan karier. Sementara pemberhentian dapat terjadi karena pensiun, mutasi, pengunduran diri, atau pelanggaran disiplin sesuai aturan yang berlaku. Pemeliharaan yang baik akan membuat pegawai merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja. Adapun proses pemberhentian harus dilakukan secara profesional, transparan, dan sesuai ketentuan hukum agar tidak menimbulkan persoalan di lingkungan lembaga pendidikan.

Dengan demikian, komponen-komponen manajemen personalia merupakan rangkaian proses yang saling berkaitan, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian pegawai. Jika seluruh komponen dijalankan secara baik, maka lembaga pendidikan akan memiliki sumber daya manusia yang profesional dan mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Urgensi Komponen Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan

Manajemen personalia di lembaga pendidikan mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, penilaian kinerja, promosi, mutasi, kompensasi, hingga pemberhentian pegawai. Keseluruhan proses tersebut bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai kebutuhan lembaga sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Tanpa pengelolaan personalia yang baik, lembaga pendidikan akan mengalami kesulitan dalam mencapai target mutu yang diharapkan.

Urgensi komponen manajemen personalia semakin terlihat pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.[17] Rekrutmen guru yang dilakukan secara profesional akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan institusi. Rekrutmen guru yang tepat merupakan langkah awal dalam

[17] Nurul Fika and Anis Zohriah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Jambura Journal Of Educational Management* 5, no. 1 (2024): 248–57, https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2745.

membangun kualitas pendidikan karena guru merupakan ujung tombak keberhasilan pembelajaran di sekolah. Kesalahan dalam proses rekrutmen akan berdampak langsung terhadap rendahnya kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Oleh sebab itu, sistem seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi menjadi kebutuhan mutlak dalam manajemen personalia pendidikan.

Selain rekrutmen, pengembangan kompetensi tenaga pendidik juga menjadi komponen penting dalam manajemen personalia. Pelatihan, workshop, supervisi akademik, dan pembinaan profesional berperan besar dalam meningkatkan kualitas guru. Ayu Lestari menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan harus dimulai dari pengelolaan tenaga pendidik secara sistematis karena guru merupakan pusat utama dalam peningkatan kualitas pendidikan.[18] Guru yang terus dikembangkan kompetensinya akan mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan, serta kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks.

Penilaian kinerja juga menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen personalia. Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja tenaga pendidik serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan seperti promosi, mutasi, penghargaan, maupun pembinaan lanjutan. Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi pendidikan yang harus dikelola secara profesional karena keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kualitas kinerja personelnya. Penilaian yang objektif akan mendorong motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

Pemberian kompensasi dan penghargaan yang adil juga menjadi faktor penentu keberhasilan manajemen personalia. Kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan berpengaruh besar terhadap loyalitas, motivasi, dan semangat kerja mereka. Lembaga pendidikan yang mampu memberikan penghargaan yang layak cenderung memiliki tingkat retensi tenaga kerja yang lebih baik. Pengelolaan sumber daya

[18] Ayu Lestari and Tinneke Evie Meggy Sumual, "LITERATUR REVIEW : ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN," *Jurnal Binagogik* 10, no. 1 (2023): 184–98, https://doi.org/https://doi.org/10.61290/pgsd.v10i1.353.

manusia yang baik akan mewujudkan mutu lembaga pendidikan melalui peningkatan profesionalisme dan kepuasan kerja personel pendidikan.[19]

Dengan demikian, komponen manajemen personalia memiliki urgensi yang sangat tinggi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Rekrutmen yang tepat, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, serta sistem kompensasi yang adil merupakan rangkaian yang saling berkaitan dalam membangun kualitas pendidikan. Lembaga pendidikan yang mampu mengelola personalianya secara profesional akan lebih siap menghadapi tantangan perubahan zaman serta mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Strategi Penguatan Komponen Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan

Strategi penguatan komponen manajemen personalia menjadi langkah penting dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan karena keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Manajemen personalia tidak hanya berfokus pada administrasi tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga pada upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, produktivitas, serta loyalitas seluruh personel pendidikan. Oleh karena itu, strategi penguatan perlu dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan agar lembaga pendidikan mampu menghasilkan mutu pendidikan yang optimal.

Strategi pertama yang sangat penting yaitu perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara tepat. Perencanaan personalia bertujuan untuk memastikan jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lembaga. Manajemen personalia harus dimulai dari proses perencanaan yang matang agar lembaga pendidikan memperoleh tenaga yang tepat sesuai bidang dan kompetensinya.[20] Perencanaan yang baik akan menghindarkan lembaga dari kekurangan tenaga pendidik maupun penempatan yang tidak sesuai kompetensi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

[19] Azhary Ismail and Andi Irfan, "Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Jaffa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros," *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 7, no. 1 (2025): 103–17, https://doi.org/https://doi.org/10.46918/point.v7i1.2612.

[20] Mohammad Irsyad et al., "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Investasi Lembaga Pendidikan Masa Depan," *Jurnal Edukasi* 13, no. 1 (2025): 131–47, https://doi.org/https://doi.org/10.61672/judek.v13i1.2930.

Strategi kedua yaitu rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan kompetensi akademik, pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian calon pendidik. Manusia merupakan aset strategis organisasi pendidikan sehingga proses rekrutmen harus dilakukan secara profesional agar menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Seleksi yang tepat akan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan efektivitas organisasi sekolah secara keseluruhan.

Strategi ketiga yaitu pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, supervisi akademik, dan pembinaan karier. Guru dan tenaga kependidikan harus terus dikembangkan agar mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan zaman. Manusia merupakan aset strategis organisasi pendidikan sehingga proses rekrutmen harus dilakukan secara profesional agar menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Program pelatihan yang berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif.[21]

Strategi keempat yaitu penerapan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dan produktivitas kerja. Penilaian kinerja tidak hanya digunakan sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pemberian penghargaan, promosi, mutasi, serta pembinaan lanjutan. Penilaian kinerja berbasis kompetensi serta sistem penghargaan yang adil mampu membangun budaya kerja yang produktif dan inovatif di lembaga pendidikan. Ketika guru merasa diapresiasi atas kinerjanya, maka motivasi kerja dan loyalitas terhadap lembaga akan meningkat secara signifikan.

Strategi kelima yaitu pemberian kompensasi dan penghargaan yang adil. Kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan sangat memengaruhi semangat kerja serta komitmen mereka terhadap lembaga pendidikan. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif harus melibatkan dukungan kesejahteraan personel agar tercipta keberlanjutan mutu pendidikan.[22] Kompensasi yang layak, penghargaan atas prestasi kerja, serta kesempatan pengembangan karier akan

[21] Muhammad Hasbi Sabari, Dewi Cahyani, and Moh Ali, "Budaya Inovasi Di Lembaga Pendidikan" 13, no. 02 (2025): 655–60, https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13073.

[22] Lidya Fitri, "Transformasi Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Dan Kinerja," *Jurnal Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2023): 468–79, https://doi.org/https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i2.946.

meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas dalam lembaga pendidikan.

Strategi penguatan manajemen personalia juga memerlukan kepemimpinan kepala sekolah yang visioner. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan budaya kerja profesional, kolaboratif, dan berorientasi mutu.[23] Strategi manajemen yang baik harus selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan sehingga seluruh komponen personalia bekerja menuju tujuan yang sama. Dengan kepemimpinan yang kuat, pengelolaan personalia tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi instrumen strategis dalam pembangunan mutu lembaga pendidikan.

Dengan demikian, strategi penguatan komponen manajemen personalia merupakan faktor utama dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Perencanaan tenaga kerja yang tepat, rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, kompensasi yang adil, serta kepemimpinan yang visioner merupakan rangkaian strategi yang saling berkaitan. Jika seluruh strategi tersebut dijalankan secara konsisten, maka lembaga pendidikan akan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mutu pendidikan yang semakin unggul.

KESIMPULAN

Kesimpulan artikel ini menunjukkan bahwa komponen manajemen personalia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Manajemen personalia tidak hanya berkaitan dengan urusan administratif kepegawaian, tetapi mencakup proses strategis seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, penempatan pegawai sesuai kompetensi, pengembangan profesional, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pembinaan disiplin, serta pemeliharaan hubungan kerja yang kondusif. Seluruh komponen tersebut saling berkaitan dan membentuk satu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Apabila dikelola secara efektif dan berkelanjutan, maka lembaga pendidikan akan memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, produktif, bertanggung jawab, serta

[23] Niken Resthiana, Beni Habibi, and Tri Mulyono, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Guru Penggerak Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kawasan Terpencil," *Pedagogik Journal Of Islamic Elrmentary School* 8, no. 2 (2025): 494–508, https://doi.org/https://doi.org/10.24256/pijies.v8i2.7286.

mampu mendukung terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas dan pelayanan pendidikan yang optimal.

Selain itu, penguatan komponen manajemen personalia menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap lembaga pendidikan agar mampu menjawab tantangan perubahan zaman, perkembangan teknologi, serta persaingan mutu pendidikan yang semakin ketat. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga perlu menjalankan fungsi manajerial secara optimal melalui kebijakan yang adil, pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, evaluasi kerja yang objektif, serta penciptaan budaya organisasi yang sehat. Dengan adanya pengelolaan personalia yang baik, sekolah akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai, membangun kepercayaan masyarakat, serta mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Dengan demikian, peningkatan mutu lembaga pendidikan pada dasarnya sangat ditentukan oleh kemampuan sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara profesional, terencana, adaptif, dan berorientasi pada kemajuan institusi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada lembaga GAGASAN: Jurnal Pendidikan Nusantara yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

.

DAFTAR PUSTAKA

Angwarmase, Raimondus. “Organisasi Kepemimpinan Dan Manajemen Personalia.” *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah* 2, no. 1 (2023): 40–51. https://doi.org/https://doi.org/10.69548/jigm.v2i1.18.

Arastia, dkk. “Manajemen Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pendidikan Di SMP Darma Bakti Kota Bogor.” *Jurnal Of Islamic Education Mnagement* 11, no. 2 (2025): 15–21. https://doi.org/https://doi.org/10.19109/elidare.v11i2.29976.

Arifin, Antoni Ludfi. “Peran Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan , Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul.” *Efektor* 9, no. 2 (2022): 272–85. https://doi.org/https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651.

Badrudin, Rana Setiana, and Salma Fauziyyah. “Standarisasi Pendidikan Nasional.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 19 (2024): 1797–1808. https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3962.

Bijani, dkk. “Urgensi Administrasi Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Journal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum* 2, no. 2 (2024): 29–43.

https://doi.org/https://doi.org/10.59966/pandu.v2i2.925.

Fika, Nurul, and Anis Zohriah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *Jambura Journal Of Educational Management* 5, no. 1 (2024): 248–57. https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2745.

Fitri, Lidya. "Transformasi Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Dan Kinerja." *Jurnal Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2023): 468–79. https://doi.org/https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i2.946.

Hakim, Dian Mohammad. *Manajemen Personalia Pendidikan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022.

Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, Mixed, Method)*. Hidayatul Quran Kuningan, 2019.

Irsyad, Mohammad, Wira Saputra, Muhammad Rafly, Syahlan Nizammudin, Danu Wicaksono, Syunu Trihantoyo, Muhammad Sholeh, and Universitas Negeri Surabaya. "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Investasi Lembaga Pendidikan Masa Depan." *Jurnal Edukasi* 13, no. 1 (2025): 131–47. https://doi.org/https://doi.org/10.61672/judek.v13i1.2930.

Ismail, Azhary, and Andi Irfan. "Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Jaffa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 7, no. 1 (2025): 103–17. https://doi.org/https://doi.org/10.46918/point.v7i1.2612.

Kastianingsih, Nanda Meisya, and Vesti Nadari Artisti. "Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpsbu Lembang." *Jurnal Ekonomi* 6, no. 1 (2024): 119–30. https://doi.org/https://doi.org/10.36985/a4vv5y92.

Lestari, Ayu, and Tinneke Evie Meggy Sumual. "Literatur Review : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Jurnal Binagogik* 10, no. 1 (2023): 184–98. https://doi.org/https://doi.org/10.61290/pgsd.v10i1.353.

Nasution, Wahida Raihan. "Konsepsi Manajemen, Manajemen Mutu Dan Manajemen Mutu Pendidikan." *Jurnal of Education* 2, no. 1 (2022): 26–34. https://doi.org/https://doi.org/10.52121/alacrity.v2i1.53.

Ningsih, Yovitha Yulianti. "Analisis Pengaruh Profesionalisme Guru , Budaya

Organisasi , Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah." *Andragogi Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2025): 174–86. https://doi.org/https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1899.

Noor, Triana Rosalina, and Izzatul Islamiya. "Analisis Faktor Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Ilam* 10, no. 2 (2023): 124–38. https://doi.org/https://doi.org/10.47077/edusiana.v10i2.437.

Resthiana, Niken, Beni Habibi, and Tri Mulyono. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Guru Penggerak Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kawasan Terpencil." *Pedagogik Journal Of Islamic Elrmentary School* 8, no. 2 (2025): 494–508. https://doi.org/https://doi.org/10.24256/pijies.v8i2.7286.

Sabari, Muhammad Hasbi, Dewi Cahyani, and Moh Ali. "Budaya Inovasi Di Lembaga Pendidikan" 13, no. 02 (2025): 655–60. https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13073.

Saputra, Jaya, dkk. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia." *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 4 (2024): 163–72.

Satrio, and Lias Hasibuan. "Administrasi Kurikulum, Kesiswaan, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Tinjauan Administasi Sekolah." *Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 2 (2021): 92–101. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/ijiem.v4i2.13057.

Sumarno. "Analisis Isi Dalam Penelitian Pembelajaran Bahasa Dan Sastra." *Journal Edukasi Lingua Saatra* 18, no. 2 (2020): 36–55. https://doi.org/https://doi.org/10.47637/elsa.v18i2.299.

Tanjung, dkk. "Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Sosia Dan Sains* 4, no. 4 (2024): 197–208. https://doi.org/https://doi.org/10.58432/algebra.v4i4.1190.

Zuriati, Siti Nasroh, and M Sobry. "Inovasi Kebijakan Dan Program Peningkatan Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar* 10, no. 4 (2025): 337–60. https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.35624.