IslamicEdu Management Journal (IEMJ)

IslamicEdu Management Journal
Vol. 01 No. 02 Desember (2024) : 141-151
Journal homepage https://gerbangjurnal.alfalah.id/index.php/iemj/

Problematika Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Swasta

Sudarsono
STAI Denpasar Bali, Indonesia
Email: sudarsono@staidenpasar.ac.id

Abstract:

Teacher recruitment and placement in private madrasahs face various challenges that significantly impact the quality of education. This study aims to analyze the factors influencing teacher recruitment and placement, their effects on the learning process, and applicable HRM strategies. A qualitative approach with a case study design was employed, collecting data through in-depth interviews, observations, and document analysis in three private madrasahs. The findings reveal that budget constraints, non-competency-based recruitment policies, and a lack of continuous training are major obstacles. These issues result in decreased student motivation and reduced public trust in madrasahs. The study concludes by emphasizing the importance of competency-based recruitment, continuous teacher training, and transparent performance evaluation systems. The implications provide practical guidance for private madrasahs to improve HRM and enhance overall educational quality.

Keywords: *Teacher Recruitment, Teacher Placement, Private Madrasahs, Human Resource Management, Teacher Professional Development*

Abstrak:

Rekrutmen dan penempatan guru di madrasah swasta menghadapi berbagai tantangan yang berdampak signifikan pada kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi rekrutmen dan penempatan guru, dampaknya terhadap proses pembelajaran, serta strategi pengelolaan SDM yang dapat diterapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen di tiga madrasah swasta. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keterbatasan anggaran, kebijakan rekrutmen yang kurang berbasis kompetensi, dan minimnya pelatihan berkelanjutan menjadi hambatan utama. Dampak dari permasalahan ini terlihat pada penurunan motivasi siswa dan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. Kesimpulan penelitian menegaskan pentingnya rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan guru yang berkelanjutan, dan sistem evaluasi kinerja yang transparan. Implikasi dari penelitian ini memberikan panduan praktis bagi madrasah swasta untuk memperbaiki pengelolaan SDM dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Keywords: *Rekrutmen Guru, Penempatan Guru, Madrasah Swasta, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Profesional Guru*

PENDAHULUAN

Peran guru dalam dunia pendidikan memiliki signifikansi yang tidak

dapat diremehkan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan pembimbing yang berkontribusi terhadap pengembangan siswa secara holistik. Hubungan yang positif antara guru dan murid terbukti mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa (Hilda, 2023), (Elitasari, 2022). Dalam konteks ini, kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas Pembelajaran (VOLTA, 2024).

Sayangnya, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, terutama madrasah swasta, sering kali menghambat optimalisasi peran guru. Keterbatasan sumber daya finansial dan infrastruktur menjadi kendala yang signifikan dalam menarik serta mempertahankan guru yang berkualitas (Pahira & Rinaldy, 2023), (Anhar, 2023). Selain itu, proses rekrutmen dan penempatan guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka menjadi salah satu permasalahan yang kerap dihadapi. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang diterima siswa dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut (Anhar, 2023), (Komariah, 2023).

Fenomena ketidaksesuaian penempatan guru sering kali terjadi akibat keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan. Sebagai solusi sementara, madrasah terpaksa menempatkan guru untuk mengajar di luar bidang keahlian mereka (Sukma, 2024). Dampaknya tidak hanya menurunkan kualitas pembelajaran, tetapi juga memengaruhi motivasi belajar siswa. Guru yang tidak memiliki kompetensi di bidang yang diajarkan cenderung kurang percaya diri dan kurang efektif dalam menyampaikan materi (Lubis, 2022).

Selain itu, ketidaksesuaian ini juga berdampak pada persepsi masyarakat. Kualitas pendidikan sering kali dinilai berdasarkan kompetensi guru. Ketidakmampuan madrasah untuk menempatkan guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dapat mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut (Komariah, 2023). Hal ini pada akhirnya memengaruhi jumlah siswa yang mendaftar serta dukungan masyarakat terhadap madrasah swasta (Subagyo, 2023).

Meskipun demikian, upaya untuk mengatasi permasalahan ini masih dapat dilakukan. Salah satu langkah strategis adalah dengan meningkatkan kerjasama antara madrasah dan lembaga pendidikan tinggi guna memastikan kesesuaian kualifikasi lulusan dengan kebutuhan madrasah (Sukma, 2024). Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru yang telah ada sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dengan demikian, guru dapat tetap memberikan pembelajaran yang berkualitas meskipun harus mengajar di bidang yang berbeda dari latar belakang pendidikan mereka (Anhar, 2023), (Zulkarnain et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian penempatan guru di madrasah swasta, sekaligus mengeksplorasi solusi yang dapat diterapkan melalui pendekatan manajemen SDM yang lebih strategis. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan

kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah swasta secara umum.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang dipilih untuk menggali secara mendalam fenomena ketidaksesuaian penempatan guru di madrasah swasta. Studi kasus memungkinkan peneliti memahami secara rinci proses dan dinamika manajemen sumber daya manusia dalam konteks spesifik. Pendekatan ini juga relevan karena menyoroti kompleksitas interaksi antara kebijakan rekrutmen, penempatan, dan dampaknya pada pembelajaran (Creswell, 2014; Yin, 2018).

Subjek penelitian terdiri dari tiga madrasah swasta dengan karakteristik yang beragam, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini memastikan bahwa lokasi penelitian memiliki relevansi kuat dengan isu yang dikaji, yaitu tantangan dalam manajemen SDM, khususnya terkait rekrutmen dan penempatan guru. Responden penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan pengelola SDM, yang memiliki pengalaman langsung terhadap isu ini.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dirancang untuk mengeksplorasi pengalaman dan pandangan para responden terhadap proses rekrutmen dan penempatan guru. Pedoman wawancara disusun berdasarkan dengan pertanyaan terbuka yang dirancang untuk memunculkan jawaban yang kaya dan bermakna. Observasi langsung digunakan untuk mengamati proses rekrutmen serta aktivitas guru di kelas, sebagaimana disarankan oleh (Spradley, 1980). Selain itu, dokumen kebijakan internal, laporan kinerja guru, dan data administratif lainnya dianalisis untuk memperkuat temuan penelitian (Glenn A., 2009).

Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengikuti langkah-langkah yang diuraikan oleh (Braun & Clarke, 2006). Proses ini meliputi familiarisasi data, pengkodean, identifikasi tema, dan integrasi temuan untuk menghasilkan narasi yang komprehensif. Data dari wawancara, observasi, dan dokumen ditriangulasi untuk memastikan validitas hasil penelitian, sebagaimana ditekankan oleh (Patton, 2015).

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Awalnya, peneliti melakukan persiapan dengan mengidentifikasi lokasi penelitian dan menyusun instrumen pengumpulan data. Setelah memperoleh izin penelitian, wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen dilakukan secara sistematis. Data yang diperoleh kemudian ditranskrip dan dianalisis untuk mengidentifikasi tema utama yang relevan. Temuan akhir disusun dalam bentuk laporan, yang dikonfirmasi kepada responden untuk mengurangi potensi bias interpretasi.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan aplikatif tentang manajemen SDM di madrasah swasta. Pendekatan yang transparan dan sistematis ini juga memungkinkan peneliti lain untuk mengulangi penelitian dalam konteks yang berbeda atau untuk mengeksplorasi isu-isu serupa lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Ketidaksesuaian penempatan guru di sekolah swasta menjadi fenomena yang signifikan dan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Berdasarkan data yang dikumpulkan, banyak guru di madrasah swasta mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Kondisi ini berdampak pada kesulitan dalam penyampaian materi pelajaran secara efektif, yang akhirnya memengaruhi pemahaman siswa. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa guru yang tidak memiliki kualifikasi yang relevan cenderung mengalami hambatan dalam memberikan pembelajaran yang optimal (Elitasari, 2022; VOLTA, 2024). Temuan ini konsisten dengan data lapangan yang menunjukkan rendahnya efektivitas pembelajaran pada mata pelajaran yang diajarkan oleh guru di luar bidang keahlian mereka.

Dampak ketidaksesuaian ini tidak hanya dirasakan pada proses pembelajaran, tetapi juga pada motivasi belajar siswa. Ketika siswa diajar oleh guru yang kurang memahami materi secara mendalam, mereka cenderung merasa bingung dan kehilangan minat untuk belajar. Hal ini berimplikasi pada prestasi akademik yang rendah, sebagaimana ditegaskan dalam penelitian (Susilo et al., 2023) dan (Widiyaningsih, 2023). Ketidakpuasan terhadap proses pembelajaran juga menimbulkan dampak psikologis, yaitu berkurangnya kepercayaan siswa terhadap sistem pendidikan yang mereka jalani (Clarita et al., 2021).

Selain itu, persepsi masyarakat terhadap madrasah swasta turut dipengaruhi oleh fenomena ini. Masyarakat sering kali menilai kualitas pendidikan berdasarkan kompetensi dan kualifikasi tenaga pengajar. Ketidakmampuan madrasah dalam menempatkan guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dapat menurunkan kepercayaan masyarakat, yang dalam jangka panjang berdampak pada jumlah pendaftar baru serta dukungan terhadap lembaga pendidikan tersebut (Feranina & Komala, 2022; Sriyati & Nakamnanu, 2021).

Analisis data juga menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama ketidaksesuaian ini adalah keterbatasan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam hal rekrutmen dan pengembangan profesional. Lembaga pendidikan swasta sering kali menghadapi kendala anggaran, yang memengaruhi kemampuan mereka untuk merekrut tenaga pendidik yang berkualitas. Hal ini selaras dengan temuan (Riswandi et al., 2021), yang menunjukkan bahwa sekolah swasta sering kali tidak mampu bersaing dengan sekolah negeri dalam hal menawarkan kompensasi yang menarik.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan ini adalah melalui evaluasi kebijakan rekrutmen dan peningkatan kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa lulusan yang direkrut memiliki kualifikasi yang relevan dengan kebutuhan madrasah (Elitasari, 2022; VOLTA, 2024). Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan menjadi kunci untuk

meningkatkan kompetensi guru yang sudah ada, sehingga mereka dapat mengajar lebih efektif meskipun berada di luar bidang spesialisasi mereka (Susilo et al., 2023).

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diakui. Data yang diperoleh hanya mencakup tiga madrasah swasta, sehingga temuan ini mungkin tidak sepenuhnya merepresentasikan kondisi di lembaga pendidikan swasta lainnya. Selain itu, observasi yang dilakukan bersifat snapshot dan tidak menggambarkan perubahan jangka panjang dalam proses pembelajaran. Pengumpulan data yang sebagian besar berbasis wawancara juga berpotensi dipengaruhi oleh bias subjektivitas responden, yang meskipun diminimalkan, tetap menjadi tantangan dalam analisis data kualitatif.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya reformasi dalam manajemen SDM di madrasah swasta. Dengan memperkuat kebijakan rekrutmen, meningkatkan pelatihan, dan menciptakan sistem evaluasi yang transparan, diharapkan madrasah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus membangun kembali kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan mereka.

Pembahasan

Studi ini menyoroti pentingnya kebijakan internal dan faktor eksternal dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di madrasah swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan internal yang tidak terstruktur dan ketidakseimbangan dalam pengelolaan SDM memengaruhi efektivitas lembaga pendidikan. Hal ini mendukung penelitian (Garini, 2024) dan (Muhtadi, 2023), yang menegaskan bahwa kebijakan internal yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan motivasi, dan kinerja guru. Dalam konteks ini, madrasah yang memiliki kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi dan program pengembangan profesional berkelanjutan cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan perubahan kebijakan pemerintah juga berperan penting. Penemuan ini sejalan dengan penelitian (Kholid & Rosadi, 2021), yang menunjukkan bahwa anggaran terbatas sering kali menjadi penghalang utama dalam meningkatkan kualitas SDM. Selain itu, perubahan kebijakan seperti penerapan sistem manajemen mutu pendidikan dapat memengaruhi cara lembaga pendidikan mengelola SDM mereka (Deraman et al., 2022). Dalam konteks sosial, dukungan masyarakat terhadap madrasah berperan besar dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif. Sebagaimana dicatat oleh (Julaiha et al., 2023), dukungan ini dapat meningkatkan motivasi guru dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.

Dari sisi pelatihan, penelitian ini menegaskan pentingnya supervisi akademik dan pelatihan guru sebagai bagian dari pengembangan profesionalisme. Hal ini relevan dengan studi (Lahmi et al., 2021), yang menunjukkan bahwa supervisi klinis dapat meningkatkan kompetensi guru, meskipun tantangan finansial sering kali membatasi pelaksanaan pelatihan semacam itu. Penelitian (Suparni & Octaviani, 2022) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran berdampak pada

frekuensi dan kualitas pelatihan yang disediakan. Tanpa pelatihan yang memadai, guru sering merasa kesulitan dalam menerapkan metode pembelajaran inovatif, sebagaimana ditegaskan oleh (Warisno, 2023).

Keterbatasan dalam penelitian ini, seperti fokus pada tiga madrasah swasta dan penggunaan data kualitatif, perlu diakui. Studi kasus semacam ini sering kali menghadapi tantangan dalam hal generalisasi, sebagaimana dijelaskan oleh (Robbani, 2022; Wiraguna, 2024). Namun, penggunaan triangulasi data telah membantu meningkatkan validitas temuan. Misalnya, kombinasi wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika manajemen SDM di madrasah swasta.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan. Pertama, madrasah perlu mengembangkan kebijakan rekrutmen yang berbasis kompetensi, dengan meningkatkan kolaborasi dengan lembaga pendidikan tinggi untuk memastikan kesesuaian kualifikasi lulusan dengan kebutuhan mereka. Kedua, pengembangan profesionalisme guru harus menjadi prioritas utama, dengan memanfaatkan sumber daya eksternal seperti kerjasama dengan pemerintah atau organisasi non-pemerintah untuk mendukung pelatihan berkelanjutan. Ketiga, manajemen kinerja yang transparan dan berbasis objektivitas dapat meningkatkan motivasi guru dan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.

Sebagai rekomendasi, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi praktik terbaik dalam manajemen SDM di berbagai jenis lembaga pendidikan, serta mengevaluasi efektivitas kebijakan spesifik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan pendekatan yang strategis dan inovatif, madrasah swasta dapat mengatasi tantangan dalam pengelolaan SDM dan meningkatkan peran mereka dalam menciptakan pendidikan berkualitas.

CONCLUSION

Penelitian ini menyoroti tantangan ketidaksesuaian penempatan guru di madrasah swasta dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh keterbatasan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama dalam hal rekrutmen dan pengembangan profesional. Guru yang mengajar di luar bidang keahlian mereka cenderung mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi secara efektif, yang berdampak negatif pada motivasi dan pemahaman siswa. Selain itu, fenomena ini juga memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap madrasah, yang dapat berdampak pada keberlangsungan lembaga tersebut.

Faktor internal seperti kebijakan SDM yang tidak terstruktur dan keterbatasan anggaran menjadi penghambat utama dalam mengatasi masalah ini. Faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, perubahan kebijakan pemerintah, dan dukungan masyarakat, juga berperan signifikan dalam memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM di madrasah swasta.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM. Madrasah perlu meningkatkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi, memperkuat pelatihan berkelanjutan untuk guru, serta mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang transparan. Dukungan dari

masyarakat dan pemangku kepentingan eksternal juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif.

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM di madrasah swasta. Namun, keterbatasan penelitian dalam hal cakupan lokasi dan pendekatan kualitatif perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Studi lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi implementasi kebijakan SDM di berbagai konteks pendidikan dan mengukur dampaknya secara kuantitatif untuk memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam. Dengan manajemen SDM yang lebih efektif, madrasah swasta dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat kepercayaan masyarakat.

REFERENCES

Anhar, J. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah. *Ajis*, *1*(1), 13–23. https://doi.org/10.61650/ajis.v1i1.136

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Clarita, N., Raibowo, S., Prabowo, A., & Nopiyanto, Y. E. (2021). Peran Guru Pendidikan Jasmani Dalam Pelaksanaan Sekolah Siaga Bencana Pada Kawasan Pesisir Pantai. *Altius Jurnal Ilmu Olahraga Dan Kesehatan*, *10*(2), 143–154. https://doi.org/10.36706/altius.v10i2.14718

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.

Deraman, D., Pabbajah, M., & Widyanti, R. N. (2022). Respons Lembaga Pendidikan Islam Atas Implementasi Sistem Manajemen Mutu Pendidikan Nasional. *Al-Iltizam Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *7*(1), 156–172. https://doi.org/10.33477/alt.v7i1.3051

Elitasari, H. T. (2022). Kontribusi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21. *Jurnal Basicedu*, *6*(6), 9508–9516. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4120

Feranina, T. M., & Komala, C. (2022). Sinergitas Peran Orang Tua Dan Guru Dalam Pendidikan Karakter Anak. *Jurnal Perspektif*, *6*(1), 1. https://doi.org/10.15575/jp.v6i1.163

Garini, D. P. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, *15*(01). https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4440

Glenn A., B. (2009). *Document Analysis as a Qualitative Research Method*. *9*(2), 27–

40.

Hilda, E. M. (2023). Membangun Koneksi Emosional: Pentingnya Hubungan Guru-Murid Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, *4*(2), 241–245. https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.100

Julaiha, S., Ramli, A., Oktaviany, V., Sudadi, S., Malik, L. R., & Anwar, H. C. (2023). Analisis Pengaruh Manajemen Pendidikan Terhadap Motivasi Belajar Pada Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(3), 2659–2670. https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i3.4507

Kholid, I., & Rosadi, K. I. (2021). Berpikir Sistem Dalam Menggali Potensi Eksternal Pendidikan (Faktor–faktor Eksternal Berpikir Sistem Dalam Menggali Potensi Pendidikan Di Indonesia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, *1*(2), 158–170. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.661

Komariah, N. (2023). Manajemen Akreditasi Sekolah / Madrasah. *Al-Afkar Manajemen Pendidikan Islam*, *11*(01), 13–27. https://doi.org/10.32520/al-afkar.v11i01.590

Lahmi, A., Arman, I., & Mursal, M. (2021). Supervisi Klinis Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Pai. *Jurnal Islamika*, *4*(1), 58–68. https://doi.org/10.37859/jsi.v4i1.2440

Lubis, S. K. (2022). Evaluasi Kinerja Guru Seni Budaya Ditinjau Dari Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Guru Dengan Aspek Seni Yang Diajarkan. *Gorga Jurnal Seni Rupa*, *11*(2), 394. https://doi.org/10.24114/gr.v11i2.35083

Muhtadi, M. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Dan Kebijakan Sekolah Terhadap Peningkatan Efektivitas Manajemen Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Di Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan West Science*, *1*(11), 681–691. https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i11.799

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva*

Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, *3*(03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4Th ed.). SAGE Publications, Inc.

Riswandi, R., Sukamto, I., & Oktaria, R. (2021). Sekolah Efektif, Learning Organization, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(3), 1873–1880. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1873

Robbani, H. (2022). Permodelan Koding Pada Penelitian Kualitatif-Studi Kasus. *Nucleus*, *3*(1), 37–40. https://doi.org/10.37010/nuc.v3i1.758

Spradley, J. P. (1980). *Participant Observation*. Holt, Rinehart and Winston.

Sriyati, S., & Nakamnanu, E. H. (2021). Peran Guru Dalam Menerapkan Pendidikan Agama Kristen Untuk Menumbuhkan Iman Kristen Anak Sejak Dini. *Shamayim Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, *1*(1), 14–28. https://doi.org/10.51615/sha.v1i1.2

Subagyo, U. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Fifgroup Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Fahma*, *20*(2), 75–86. https://doi.org/10.61805/fahma.v20i2.35

Sukma, H. S. (2024). Manajemen Mutu Pendidikan Pada Pendidikan Dasar Dan Menengah Di Sekolah Dan Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *5*(3), 242–252. https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1925

Suparni, S., & Octaviani, W. (2022). Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Bagi Guru Matematika Madrasah Tsanawiyah Di Wilayah DI Yogyakarta. *Jurnal Anugerah*, *4*(1), 59–65. https://doi.org/10.31629/anugerah.v4i1.4312

Susilo, A., Febriani, E., Wahyuniar, L., & Iswarawanti, D. N. (2023). Pengaruh Metode Simulasi Terhadap Pengetahuan Dan Sikap Guru Tentang Kesehatan Reproduksi Remaja Di SMK Kabupaten Brebes Tahun 2022. *Journal of Health Research Science*, *3*(1), 72–82.

https://doi.org/10.34305/jhrs.v3i01.766

VOLTA, A. S. (2024). Transformasi Pendidikan Di Era 4.0: Intelektualitas Guru Tercipta Kualitas Sekolah Terjaga. *Jurnal Kepengawasan Supervisi Dan Manajerial*, *1*(4), 143–151. https://doi.org/10.61116/jksm.v1i4.260

Warisno, A. (2023). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Scaffolding Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, *4*(3), 615–626. https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i3.1779

Widiyaningsih, P. (2023). Peran Guru Dalam Memaksimalkan Semangat Belajar Peserta Didik Pada Implementasi Program Kurikulum Merdeka Di SMK Negeri 1 Boyolali. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(8), 6325–6332. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2753

Wiraguna, S. (2024). Metode Penelitian Kualitatif Di Era Transformasi Digital Qualitative Research Methods in the Era of Digital Transformation. *Arsitekta Jurnal Arsitektur Dan Kota Berkelanjutan*, *6*(01), 46–60. https://doi.org/10.47970/arsitekta.v6i01.524

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods.* Sage Publications.

Zulkarnain, A. I., Supriadi, G., & Saudah, S. (2020). Problematika Lembaga PAUD Dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Pendidik Sesuai Kualifikasi. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *5*(1), 14. https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.491