



## SISTEM PENILAIAN KINERJA SDM PENDIDIKAN DI SMP YPPI ARRAHMAH

Aditya Saputra<sup>1</sup>, Rizal Muharom<sup>2</sup>, Resi Arisma<sup>3</sup>, Rusi Rusmiati Aliyyah<sup>4</sup>

Universitas Djuanda Bogor<sup>1234</sup>

[f.2420671@unida.ac.id](mailto:f.2420671@unida.ac.id)

### ABSTRAK

Penilaian kinerja sumber daya manusia (SDM) pendidikan menjadi komponen penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru, khususnya di sekolah sosial berbasis Islam seperti SMP YPPI Arrahmah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi sistem penilaian kinerja yang diterapkan di SMP YPPI Arrahmah, menganalisis efektivitasnya, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik observasi dan wawancara semi-terstruktur kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja di sekolah ini bersifat terstruktur, partisipatif, dan mengutamakan penguatan karakter Islami. Umpan balik diberikan secara berkala dan humanis, sehingga mampu mendorong peningkatan motivasi dan kinerja guru. Meskipun demikian, tingginya beban administrasi masih menjadi tantangan utama yang berpotensi mengganggu fokus guru pada kegiatan pembelajaran. Penelitian ini merekomendasikan digitalisasi sistem dan penguatan forum coaching sebagai langkah strategis untuk mendukung kesejahteraan psikologis dan efektivitas kinerja guru.

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja, SDM Pendidikan, Sekolah Sosial, Pengembangan Guru

### ABSTRACT

*Performance assessment of educational human resources (HR) is a crucial component in improving the quality of learning and teacher professionalism, especially in Islamic social schools such as SMP YPPI Arrahmah. This study aims to examine the implementation of the performance assessment system at SMP YPPI Arrahmah, analyze its effectiveness, and identify the challenges faced during its implementation. This research employed a descriptive qualitative method using observation and semi-structured interviews with the principal, vice principal, and teachers. The results showed that the performance assessment system at this school is structured, participatory, and emphasizes strengthening Islamic character. Feedback is provided regularly and in a humanistic manner, encouraging increased motivation and teacher performance. However, a high administrative burden remains the main challenge that may disrupt teachers' focus on teaching activities. This study recommends system digitalization and strengthening coaching forums as strategic steps to support teachers' psychological well-being and performance effectiveness.*

**Keywords:** Islam Performance Assessment, Educational HR, Social School, Teacher Development

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks pendidikan modern, kualitas SDM, khususnya guru dan tenaga kependidikan, memiliki korelasi yang sangat erat dengan mutu hasil belajar siswa. Guru tidak hanya bertindak sebagai penyampai materi, melainkan sebagai fasilitator, motivator, dan teladan yang membentuk karakter peserta didik.

Dalam sistem manajemen pendidikan, penilaian kinerja menjadi bagian integral untuk memastikan peran guru dan tenaga kependidikan berjalan secara efektif dan efisien. Menurut (Dessler, 2020), penilaian kinerja tidak hanya mengukur pencapaian kerja, tetapi



juga menjadi sarana evaluasi dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Penilaian yang baik harus mampu memotret kemampuan, sikap, dan kontribusi guru dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

SMP YPPI Arrahmah merupakan lembaga pendidikan sosial yang memiliki komitmen tinggi dalam membentuk karakter dan kecerdasan siswa yatim dan dari keluarga kurang mampu. Sebagai sekolah sosial berbasis Islam, SMP YPPI Arrahmah menghadapi tantangan yang tidak sederhana dalam menjaga kualitas SDM, mengoptimalkan keterbatasan sumber daya, dan tetap fokus pada pelayanan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja harus dirancang untuk mampu memberikan umpan balik yang membangun, memotivasi guru, serta memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Di sekolah-sekolah sosial seperti SMP YPPI Arrahmah, peran kepala sekolah dan manajemen sangat penting dalam menciptakan budaya penilaian yang partisipatif dan humanis. Penilaian kinerja tidak hanya menjadi alat kontrol administratif, tetapi juga instrumen untuk membina, mendampingi, dan mengembangkan potensi SDM agar dapat memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam sistem penilaian kinerja SDM pendidikan yang diterapkan di SMP YPPI Arrahmah, mengidentifikasi metode yang digunakan, serta mengevaluasi tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan model penilaian kinerja yang relevan dan berkelanjutan, khususnya di lingkungan sekolah sosial yang berbasis keislaman.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi lapangan dan wawancara semi-terstruktur. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru bidang studi di SMP YPPI Arrahmah, Bogor. Pemilihan informan dilakukan secara purposive untuk mendapatkan gambaran menyeluruh terkait implementasi penilaian kinerja di sekolah. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator manajemen SDM pendidikan, meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi. Data dianalisis secara tematik dengan langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sistem Penilaian Kinerja di SMP YPPI Arrahmah**

Sistem penilaian kinerja yang diterapkan di SMP YPPI Arrahmah menunjukkan adanya upaya serius untuk membangun budaya kerja yang tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga menekankan pada proses pembentukan karakter dan profesionalisme tenaga pendidik. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru bersama-sama menjalankan sistem yang terstruktur dengan mengacu pada instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG), jurnal harian, supervisi kelas, laporan aktivitas harian, dan observasi mingguan. Penilaian dilakukan minimal dua kali dalam satu semester secara formal, serta dilengkapi dengan evaluasi mingguan dan diskusi reflektif yang bersifat informal dan partisipatif (Baedowi, 2015).



Penilaian ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek kinerja akademik, seperti kehadiran, perencanaan pembelajaran, dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, tetapi juga secara khusus mengedepankan nilai-nilai karakter Islami, akhlak, dan keteladanan guru dalam berinteraksi dengan siswa dan lingkungan sekolah. Pendekatan ini relevan dengan kebutuhan sekolah sosial seperti SMP YPPI Arrahmah, yang mengutamakan pembentukan karakter Islami pada siswa-siswinya.

Kepala sekolah menegaskan bahwa penilaian kinerja di sekolah ini menjadi alat pembinaan yang dialogis, bukan sekadar evaluasi administratif. Umpan balik yang diberikan kepada guru dilakukan secara terbuka dan membangun, baik dalam sesi formal seperti rapat manajemen maupun dalam diskusi santai sehari-hari. Pola komunikasi yang diterapkan mendorong guru untuk lebih terbuka dalam menerima masukan dan menyampaikan kendala yang dihadapi. Model ini sangat sejalan dengan teori (Robbins & Judge, 2019) yang menyatakan bahwa umpan balik efektif harus bersifat membina dan memotivasi, bukan menghakimi.

Lebih jauh, pendekatan yang dilakukan SMP YPPI Arrahmah juga menggambarkan integrasi sistem penilaian berbasis multi-sumber atau 360-degree feedback, sebagaimana dijelaskan oleh (Mondy & Martocchio, 2016). Penilaian kinerja tidak hanya berasal dari kepala sekolah, tetapi juga didukung oleh supervisi harian dari wakil kepala sekolah, laporan kegiatan, serta refleksi mandiri yang disampaikan oleh guru. Dengan metode ini, proses evaluasi menjadi lebih objektif karena melibatkan berbagai sudut pandang dan momen pengamatan.

Selain itu, sistem ini mengakomodasi penguatan pengembangan karier guru secara nyata, di mana hasil penilaian menjadi dasar dalam pemberian kesempatan pelatihan, promosi menjadi koordinator program, hingga pemberian insentif dari yayasan. Guru yang menunjukkan kinerja baik mendapat prioritas dalam pengembangan profesional, sebagaimana disampaikan oleh narasumber yang diwawancarai. Pola seperti ini sesuai dengan pandangan (Mathis & Jackson, 2020), yang menekankan pentingnya keterkaitan antara penilaian kinerja dan strategi pengembangan SDM dalam organisasi.

Namun demikian, berdasarkan laporan juga mencatat bahwa guru menghadapi tantangan administratif yang cukup berat, yang berpotensi mengurangi fokus mereka pada pengembangan metode pembelajaran. Hal ini menunjukkan perlunya inovasi dalam sistem manajemen, seperti digitalisasi administrasi untuk mengurangi beban guru. Guru juga mengharapkan adanya perhatian yang lebih serius terhadap kesejahteraan psikologis mereka, misalnya dengan menyediakan sesi coaching personal atau forum konsultasi yang lebih rutin (Jayadih, Suhardi, & Rubini, 2024).

Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja di SMP YPPI Arrahmah telah berhasil membentuk ekosistem penilaian yang berorientasi pengembangan, komunikatif, dan adaptif terhadap karakteristik sekolah sosial berbasis Islam. Meskipun sudah berjalan dengan baik, peluang perbaikan tetap terbuka, terutama dalam meningkatkan efisiensi administrasi dan memperkuat keseimbangan beban kerja guru.

### **Pendekatan Komunikasi dan Umpan Balik**

Salah satu keunggulan sistem manajemen kinerja di SMP YPPI Arrahmah terletak pada penerapan pendekatan komunikasi yang terbuka dan pemberian umpan balik yang bersifat konstruktif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kepala sekolah dan wakil



kepala sekolah secara konsisten membangun suasana komunikasi yang bersahabat dan non-hierarkis dengan para guru. Praktik ini mencerminkan paradigma manajemen modern yang menempatkan komunikasi efektif sebagai fondasi penguatan kinerja individu dan tim (Yulita, et al., 2025).

Komunikasi yang diterapkan tidak hanya terbatas pada forum resmi seperti rapat evaluasi bulanan, tetapi juga berlangsung secara informal di lingkungan sekolah sehari-hari (Sudarman, 2018). Pendekatan ini memungkinkan guru merasa nyaman untuk berdialog, baik dalam menyampaikan kemajuan, kendala, maupun ide-ide pengembangan. Model komunikasi seperti ini penting untuk membangun budaya kerja yang sehat dan saling percaya.

Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa umpan balik yang membangun merupakan elemen kunci dalam menciptakan motivasi dan meningkatkan performa sumber daya manusia. Umpan balik yang diterapkan di SMP YPPI Arrahmah diberikan dengan cara yang personal dan empatik. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah mengutamakan pendekatan yang mendorong guru untuk memahami hasil evaluasi bukan sebagai bentuk penilaian sepihak, melainkan sebagai proses pembinaan yang mengajak guru untuk tumbuh bersama. Hal ini selaras dengan praktik coaching yang dijalankan oleh manajemen sekolah ketika menemui guru yang mengalami penurunan kinerja. Wakil kepala sekolah secara aktif mengajak guru berdiskusi secara santai terlebih dahulu untuk menggali kendala yang dihadapi sebelum mengambil langkah pembinaan yang lebih terstruktur. Pendekatan humanistik ini terbukti efektif dalam menjaga motivasi dan komitmen guru karena mereka merasa dipahami dan dihargai (Adella, Arsini, & Putri, 2024).

Selain menerima umpan balik, guru juga diberikan ruang untuk melakukan refleksi diri secara berkala. Forum refleksi mingguan dan bulanan menjadi sarana penting bagi guru untuk mengkomunikasikan tantangan yang dihadapi, mengevaluasi diri, serta mengusulkan perbaikan pada metode pembelajaran yang mereka terapkan (Rasyid, Natsir, Ishak, Ridwan, & Haedar, 2025). Dengan adanya mekanisme ini, guru tidak diposisikan sebagai objek evaluasi semata, melainkan sebagai subjek aktif dalam sistem manajemen kinerja yang partisipatif. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa guru merespons positif model evaluasi yang bersifat dialogis. Mereka merasa terdorong untuk meningkatkan mutu pembelajaran karena umpan balik yang diberikan oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah tidak menimbulkan rasa tertekan, tetapi justru memberikan semangat untuk memperbaiki kualitas pengajaran. Guru menilai bahwa komunikasi yang terbuka dan suasana yang suportif mendorong mereka untuk lebih inovatif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Lebih jauh, pendekatan komunikasi yang diterapkan ini sejalan dengan kebutuhan SMP YPPI Arrahmah sebagai sekolah sosial berbasis Islam yang menempatkan nilai-nilai ukhuwah, kejujuran, dan saling menasihati sebagai bagian dari budaya organisasinya. Praktik komunikasi yang ramah, terbuka, dan membina mencerminkan penerapan nilai-nilai Islami dalam pengelolaan SDM pendidikan di sekolah ini.

Namun demikian, meskipun pendekatan komunikasi yang diterapkan sudah efektif, tetap diperlukan penguatan dalam penyediaan forum konsultasi psikologis atau sesi coaching individual yang lebih terstruktur. Hal ini untuk memastikan bahwa guru mendapatkan dukungan yang lebih spesifik dalam mengatasi beban administrasi dan tantangan keseharian yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian,



pendekatan komunikasi dan umpan balik yang diterapkan di SMP YPPI Arrahmah dapat menjadi contoh praktik manajemen kinerja yang humanis dan efektif dalam meningkatkan kualitas guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

### **Tantangan Administrasi dan Kesejahteraan Guru**

Dalam implementasi sistem penilaian kinerja di SMP YPPI Arrahmah, salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah tingginya beban administrasi yang harus diselesaikan oleh guru. Berdasarkan hasil wawancara, guru menyampaikan bahwa kewajiban untuk mengisi jurnal harian, membuat laporan kegiatan, serta melengkapi dokumen evaluasi pembelajaran memerlukan alokasi waktu yang signifikan setiap harinya. Beban administrasi yang tinggi ini seringkali membuat guru kesulitan membagi waktu secara optimal antara pekerjaan administratif dan pengembangan pembelajaran di dalam kelas (Handayani, Normeiliani, Pratiwi, & Andini, 2025). Kondisi ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengurangi fokus guru pada aspek strategis yang lebih penting, yaitu peningkatan kualitas pembelajaran.

Tingginya beban administrasi yang harus dipenuhi guru secara rutin berpotensi menimbulkan stres kerja dan kelelahan psikologis (Romadhoni, Asmony, & Suryatni, 2015). Guru yang mengalami tekanan administratif yang berlebihan dapat kehilangan kreativitas dalam mengelola kelas dan cenderung menjalankan pembelajaran secara mekanis. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya berdampak pada kualitas proses belajar mengajar, tetapi juga dapat menurunkan motivasi dan komitmen guru terhadap sekolah. Temuan ini memperkuat pendapat Mathis dan Jackson (2020) yang menekankan bahwa sistem penilaian kinerja harus mampu mendorong keseimbangan beban kerja serta memperhatikan kesejahteraan psikologis sumber daya manusia dalam organisasi.

Di sisi lain, manajemen sekolah telah berupaya untuk menciptakan lingkungan yang suportif dengan menyediakan ruang diskusi informal dan sesi refleksi berkala, yang menjadi sarana bagi guru untuk menyampaikan beban dan kendala yang mereka hadapi. Namun, guru menyampaikan bahwa dukungan seperti ini perlu diperluas, terutama dalam bentuk pendampingan personal yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Guru memerlukan wadah yang memungkinkan mereka mendapatkan bimbingan khusus, baik terkait manajemen waktu maupun pengelolaan stres kerja yang muncul akibat tuntutan administratif yang tinggi.

Tantangan administrasi ini juga mengindikasikan perlunya inovasi dalam sistem manajemen kinerja, khususnya dalam penerapan teknologi digital yang dapat menyederhanakan proses pelaporan. Pemanfaatan aplikasi jurnal daring dan sistem evaluasi berbasis digital dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengurangi beban manual yang selama ini dirasakan memberatkan (Purba, Anshori, & Haryanti, 2024). Dengan digitalisasi, pengisian data harian guru dapat dilakukan dengan lebih efisien dan real-time, sehingga guru dapat lebih fokus pada kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri.

Oleh karena itu, tantangan administratif dan kesejahteraan guru menjadi catatan penting bagi manajemen sekolah dalam mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih berimbang. Penilaian kinerja semestinya tidak hanya menjadi kewajiban rutin yang bersifat administratif, melainkan harus menjadi alat pengembangan yang produktif dan mendorong pertumbuhan profesional guru (Sari, Bafadal, & Wiyono, 2018). Dengan perbaikan sistem, penguatan dukungan psikologis, serta optimalisasi teknologi, diharapkan





sistem penilaian di SMP YPPI Arrahmah dapat semakin efektif dalam meningkatkan kinerja guru tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

### **Efektivitas dan Dampak Penilaian Kinerja**

Implementasi sistem penilaian kinerja di SMP YPPI Arrahmah terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja guru. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penilaian kinerja yang dilaksanakan secara terstruktur mendorong peningkatan partisipasi aktif guru dalam berbagai kegiatan sekolah, baik kegiatan akademik maupun non-akademik. Guru tidak hanya hadir untuk melaksanakan tugas mengajar, tetapi juga terlibat secara penuh dalam kegiatan sosial, keagamaan, serta program pembinaan karakter siswa. Partisipasi seperti ini menjadi bagian penting dalam penguatan budaya kerja yang dinamis dan kolaboratif di lingkungan sekolah sosial berbasis Islam.

Selain itu, sistem penilaian kinerja yang diterapkan juga efektif dalam membentuk disiplin kerja yang tinggi. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah secara konsisten memantau kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas administrasi guru. Dengan adanya evaluasi berkala dan observasi langsung, guru terdorong untuk menjaga komitmen dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan (Simanjuntak, Hadijaya, & Neliwati, 2024). Disiplin yang terbangun tidak hanya berdasarkan pengawasan semata, tetapi juga karena guru merasa sistem penilaian yang diterapkan berjalan secara adil, transparan, dan memberikan umpan balik yang membangun. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kedisiplinan sebagai bagian dari integritas pribadi, bukan sekadar kewajiban formal.

Efektivitas sistem penilaian kinerja di SMP YPPI Arrahmah juga terlihat dari penguatan budaya evaluasi yang positif dan partisipatif. Guru diberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam proses refleksi dan evaluasi diri, sehingga mereka menjadi subjek yang terlibat secara langsung dalam peningkatan mutu pembelajaran. Guru yang mendapatkan umpan balik dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah menunjukkan respon yang baik dan terdorong untuk memperbaiki metode pengajaran serta meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa. Budaya evaluasi seperti ini sejalan dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menempatkan pengembangan sebagai tujuan utama, bukan hanya pengukuran performa administratif.

Lebih jauh, sistem penilaian kinerja ini berdampak nyata dalam memberikan penghargaan, pelatihan, dan peluang pengembangan karier bagi guru. Guru yang menunjukkan kinerja baik mendapatkan prioritas untuk mengikuti pelatihan, ditunjuk menjadi koordinator program, serta mendapatkan insentif dari yayasan. Sistem penghargaan yang terintegrasi seperti ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan rasa memiliki guru terhadap sekolah. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa penghargaan yang selaras dengan evaluasi kinerja mampu memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan di SMP YPPI Arrahmah mengkonfirmasi bahwa apresiasi yang tepat dan adil dalam sistem penilaian kinerja mampu menciptakan iklim kerja yang produktif dan berkelanjutan.



## SIMPULAN

Penilaian kinerja SDM pendidikan yang diterapkan di SMP YPPI Arrahmah telah berhasil membentuk sebuah sistem yang terstruktur, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru. Sistem ini mengintegrasikan berbagai metode, mulai dari penilaian formal melalui PKG, jurnal harian, dan supervisi kelas, hingga observasi langsung dan diskusi reflektif yang bersifat informal. Pendekatan yang digunakan menunjukkan komitmen sekolah untuk tidak hanya mengevaluasi hasil kinerja, tetapi juga membina, memotivasi, dan mengembangkan potensi guru secara berkelanjutan.

Implementasi sistem penilaian kinerja di sekolah ini terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, memperkuat disiplin kerja, serta membangun budaya evaluasi yang positif. Guru merespons secara positif umpan balik yang diberikan, karena disampaikan dengan pendekatan yang humanis dan membina. Komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru menjadi salah satu kekuatan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan meningkatkan motivasi kerja.

Meskipun demikian, tantangan administratif masih menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan penilaian kinerja. Beban administrasi yang tinggi cenderung mengurangi fokus guru pada kegiatan pembelajaran, serta berpotensi mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Kondisi ini menjadi catatan penting yang perlu segera diatasi melalui digitalisasi sistem dan penyediaan forum coaching yang lebih terstruktur untuk mendampingi guru dalam mengelola beban kerja mereka.

Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja di SMP YPPI Arrahmah dapat menjadi model yang baik bagi sekolah-sekolah sosial berbasis Islam dalam menerapkan manajemen kinerja yang efektif, adil, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan yang berkelanjutan dalam aspek administrasi dan dukungan psikologis diharapkan dapat semakin meningkatkan efektivitas sistem ini dan memberikan dampak yang lebih besar bagi peningkatan mutu pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adella, M., Arsini, Y., & Putri, J. H. (2024). Pendekatan Konseling Motivational Interviewing Dengan Teknik OARS Terhadap Perubahan Perilaku Maladaptif Peserta Didik. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(1), 178-191.
- Baedowi, A. (2015). *Manajemen Sekolah Efektif: Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa*. Jakarta: Pustaka Alvabet.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. pper Saddle River: Pearson.
- Handayani, N., Normeiliani, P., Pratiwi, D. A., & Andini, S. (2025). BEBAN ADMINISTRATIF DAN KURANGNYA PELATIHAN GURU DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA DI SDN PANGERAN 1. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 131-145.
- Jayadih, M., Suhardi, H. E., & Rubini, B. (2024). *Strategi & peningkatan kualitas layanan guru: Transformasi melalui kepemimpinan, teknologi, kreativitas dan entrepreneurship*. Jakarta: Jakad Media Publishing.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R. w., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.



- Purba, A. D., Anshori, A., & Haryanti, L. (2024). MENILAI EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SEKOLAH (SMIS) DALAM MENDUKUNG ADMINISTRASI SEKOLAH DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN. . *JURNAL PERSPEKTIF ADMINISTRASI DAN BISNIS*, 5(2), 9-21.
- Rasyid, R., Natsir, T., Ishak, I., Ridwan, R., & Haedar, A. W. (2025). Principal leadership training in building a cohesive school climate. *Jurnal Hasil Inovasi Masyarakat*, 3(1), 38-44.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organization Behavior*. New York: Pearson Education.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Khazanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 125-145.
- Sari, D. N., Bafadal, I., & Wiyono, B. B. (2018). Pelaksanaan supervisi manajerial dalam rangka implementasi manajemen berbasis sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 213-221.
- Simanjuntak, S. K., Hadijaya, Y., & Neliwati, N. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolah menengah kejuruan swasta. . *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 362-375.
- Sudarman, A. (2018). Strategi komunikasi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar zakat maal. *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 39-58.
- Yulita, V. D., Halik, A., N., N. K., & Janawati, J. (2025). Kepemimpinan Mutu dan Kerjasama Tim pada Satuan Pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 393-399.

