



PENGEMBANGAN PROFESIONALISME DALAM MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) BINA PUTRA MANDIRI PARUNG PANJANG BOGOR

Lutfi Ashyari¹, Sahlani², Iqbal Ubaidillah³, Sahro⁴, Hasan Basri⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Pamulang, Indonesia

Email: justlutfi13@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2450>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 21 June 2026

Keywords:

Professionalism,
Management,
Educator,
Educational Staff,
Vocational School



ABSTRACT

The study aims to analyze the development of professionalism in the management of educators and education personnel at Sekolah Menengah Kejuruan Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor. Professionalism development is an essential aspect in improving the quality of vocational education, particularly in preparing competent graduates who are ready to face the demand of the industrial world. This research uses a qualitative approach with a case study method to obtain an in-depth understanding of management practices related to teacher and education staff development. Data were collected through observation, interviews, and documentation, involving school leaders, teachers, and administrative staff. The findings show that professionalism development is implemented through various programs such as training workshops, academic supervision, in-house training, and performance evaluation. The principal plays a key role as an instructional leader in planning and implementing human resource developments programs. However, several challenges were identified, including differences in teachers digital competencies and limited access to training resources. Overall, the study concludes that professionalism development in the school has been implemented quite well but still requires continuous improvement to achieve optimal educational quality.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor. Pengembangan profesionalisme merupakan aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan kejuruan, khususnya dalam menyiapkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik manajemen pengembangan guru dan tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme dilaksanakan melalui berbagai program seperti pelatihan, workshop, supervisi akademik, in house training, serta evaluasi kinerja. Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin pembelajaran dalam merencanakan dan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti perbedaan kemampuan digital guru dan keterbatasan akses pelatihan. Secara keseluruhan, pengembangan profesionalisme di sekolah ini telah berjalan cukup baik, tetapi masih perlu peningkatan untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal.

Kata kunci: Profesionalisme, manajemen, pendidik, tenaga kependidikan, sekolah menengah kejuruan.

PENDAHULUAN

Pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan kejuruan yang memiliki orientasi pada penguasaan keterampilan dan kesiapan kerja peserta didik (Rasid, 2024; Rudin, 2025). Profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor strategis dalam menentukan kualitas proses pembelajaran, efektivitas layanan pendidikan, serta keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan mampu bersaing di dunia kerja. Dalam konteks pendidikan vokasional, tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia pendidikan semakin tinggi seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan dunia industri yang terus berubah secara dinamis.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai lembaga pendidikan yang berorientasi pada dunia kerja dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri dan dunia usaha. Oleh karena itu, keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, adaptif, kreatif, dan inovatif menjadi kebutuhan yang sangat penting dalam mendukung terciptanya pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Dalam konteks ini, profesionalisme tidak hanya dimaknai sebagai penguasaan materi ajar, tetapi juga mencakup kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, serta manajerial yang mendukung terciptanya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Salah satu faktor penting dalam mewujudkan hal tersebut adalah adanya sistem manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang terstruktur, terencana, dan berkelanjutan di tingkat sekolah (Hilman et al., 2023).

Namun demikian, pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMK masih menghadapi berbagai tantangan. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi digital, tuntutan kompetensi berbasis industri, serta kebutuhan adaptasi terhadap era revolusi industri 4.0 dan society 5.0 menuntut sekolah untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala seperti keterbatasan pelatihan berkelanjutan, kurang optimalnya pengembangan kompetensi berbasis teknologi, serta belum maksimalnya sistem pembinaan dan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme memerlukan sistem manajemen yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan agar mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Pengembangan profesionalisme dapat dilakukan melalui berbagai program strategis, seperti pelatihan berkelanjutan, workshop pendidikan, supervisi akademik, pengembangan komunitas belajar guru, serta peningkatan kompetensi berbasis teknologi informasi (Alkautsar & Aisyah, 2025; Habib et al., 2025; Rudin, 2025). Selain itu, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik juga harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Hal ini mencakup proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, penempatan, pembinaan, hingga evaluasi kinerja secara sistematis dan berkesinambungan (Siregar et al., 2025).

Meskipun penelitian mengenai profesionalisme guru dan tenaga kependidikan telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dan kinerja guru pada sekolah umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada

konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya pada sekolah swasta berbasis vokasional, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pendidikan kejuruan memiliki tantangan tersendiri karena harus menyesuaikan kualitas pembelajaran dengan kebutuhan dunia industri dan perkembangan teknologi kerja yang terus berkembang.

SMK Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan yang memiliki tantangan sekaligus peluang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, sekolah dituntut untuk mampu mengembangkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui sistem manajemen yang efektif, terarah, dan berkelanjutan (Amelia et al., 2025). Penguatan manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dan kependidikan mampu menjalankan tugasnya secara profesional sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan serta mampu mendukung terciptanya lulusan yang siap menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor, meliputi strategi pengembangan kompetensi, proses pembinaan, serta sistem manajemen yang diterapkan sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan Bina Putra Mandiri. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali informasi secara komprehensif terkait proses, pengalaman, serta praktik manajerial yang terjadi di lapangan, khususnya dalam konteks peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor sebagai lokasi studi kasus yang dianggap representatif dalam menggambarkan implementasi manajemen sumber daya manusia pendidikan di tingkat sekolah kejuruan.

Subjek dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru produktif dan normatif, serta tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam kegiatan administrasi dan manajerial sekolah. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap paling mengetahui dan terlibat dalam pengembangan profesionalisme di sekolah. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh benar-benar relevan, mendalam, dan sesuai dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung bagaimana proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan diterapkan dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, termasuk interaksi antar guru, pelaksanaan kegiatan pelatihan, serta budaya kerja yang terbentuk di lingkungan sekolah. Wawancara mendalam dilakukan kepada informan kunci untuk menggali informasi terkait kebijakan sekolah dalam pengembangan profesionalisme, strategi peningkatan kompetensi, serta kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen pendukung seperti program kerja sekolah, laporan kegiatan pelatihan, struktur organisasi, serta dokumen evaluasi kinerja guru dan

tenaga kependidikan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu pengembangan profesionalisme dan manajemen tenaga pendidik serta kependidikan. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis sehingga memudahkan proses interpretasi. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara bertahap berdasarkan pola-pola temuan yang muncul di lapangan.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan mengombinasikan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat validitas yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang mendalam dan objektif mengenai bagaimana pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan di SMK Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

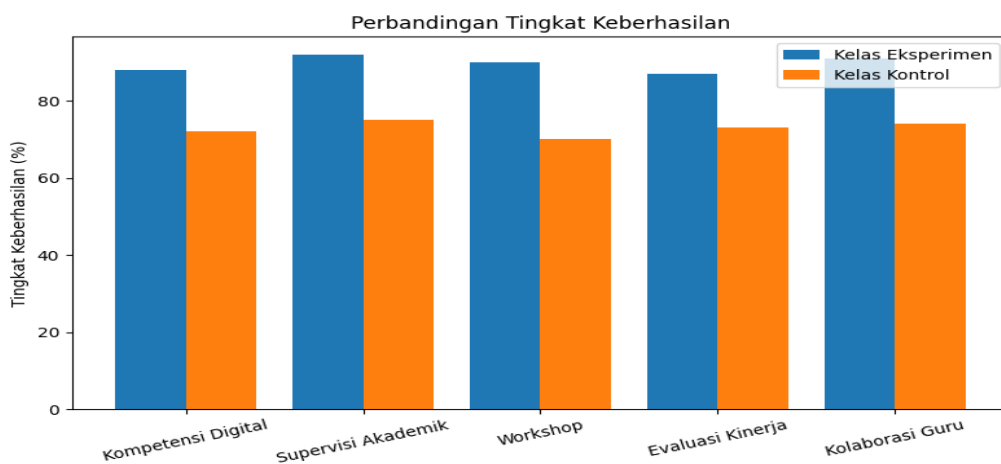
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor, diperoleh gambaran bahwa pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan telah dilaksanakan melalui beberapa program dan kebijakan sekolah yang bersifat terstruktur maupun non-terstruktur. Program tersebut mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pelaksanaan pelatihan dan workshop, supervisi akademik oleh kepala sekolah, serta evaluasi kinerja secara berkala. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengarahkan kebijakan pengembangan profesionalisme melalui perencanaan program kerja tahunan yang menitikberatkan pada peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru di SMK tersebut secara umum telah memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas pembelajaran, meskipun tingkat penguasaan teknologi pembelajaran masih bervariasi. Beberapa guru sudah mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, seperti penggunaan media digital, aplikasi pembelajaran, dan sistem evaluasi berbasis komputer. Namun, sebagian lainnya masih membutuhkan pendampingan dalam pengembangan kompetensi digital. Tenaga kependidikan juga menunjukkan peningkatan dalam aspek administrasi berbasis teknologi, meskipun masih terdapat kendala dalam konsistensi dan kecepatan adaptasi terhadap sistem baru.

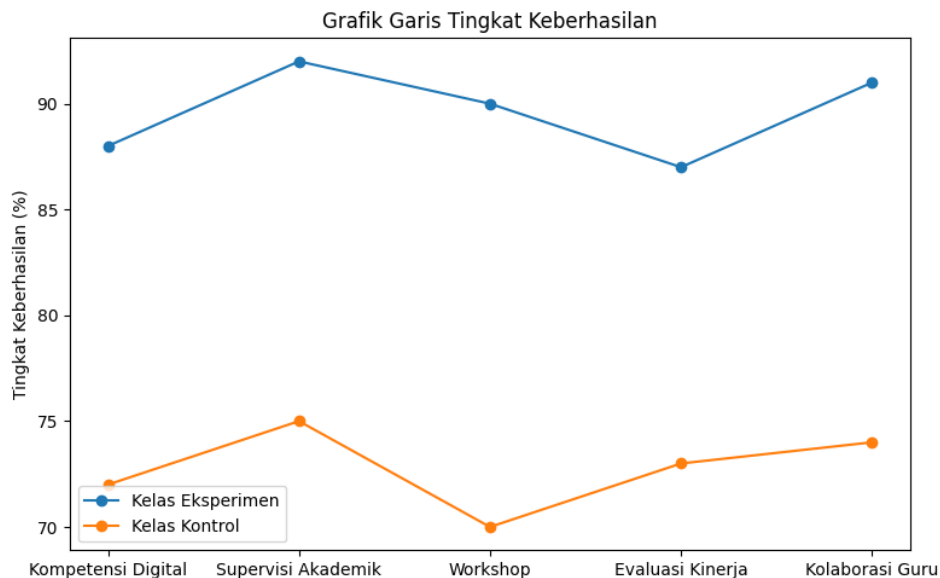
Hasil wawancara dengan pihak sekolah menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti In House Training (IHT), pelatihan kurikulum, workshop penyusunan perangkat ajar, serta kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) internal sekolah. Selain itu, supervisi akademik dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah untuk memantau kualitas pembelajaran dan memberikan umpan balik kepada guru. Evaluasi kinerja dilakukan melalui penilaian berkala yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Tabel 1. Analisis Perbandingan Kelas Eksperimen dan Kontrol

Indikator	Kelas Eksperimen (%)	Kelas Kontrol (%)
Kompetensi Digital	88	72
Supervisi Akademik	92	75
Workshop	90	70
Evaluasi Kinerja	87	73
Kolaborasi Guru	91	74



Gambar 1. Perbandingan tingkat keberhasilan item di kelas eksperimen dan kelas kontrol.



Gambar 2. Gambar garis tingkat keberhasilan.

Dari hasil dokumentasi, ditemukan bahwa sekolah memiliki program pengembangan sumber daya manusia yang cukup jelas, termasuk rencana peningkatan kompetensi tahunan, struktur organisasi yang mendukung, serta laporan hasil pelatihan dan evaluasi kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa secara administratif, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah telah memiliki sistem yang cukup baik dalam mendukung pengembangan profesionalisme.

Pembahasan

Pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor menunjukkan bahwa sekolah telah berupaya menerapkan prinsip manajemen sumber daya manusia pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas. Profesionalisme guru tidak hanya dilihat dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kemampuan bekerja sama, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan (Putri et al., 2024).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, pengembangan profesionalisme merupakan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi (Fauziah & Nugraha, 2026; Rasid, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah telah melaksanakan ketiga aspek tersebut, meskipun masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan kompetensi digital antar guru, yang menunjukkan perlunya pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan.

Kegiatan seperti *In House Training* dan *workshop* yang dilaksanakan di sekolah merupakan bentuk nyata dari upaya pengembangan profesionalisme berbasis kebutuhan institusi. Kegiatan ini sejalan dengan konsep pengembangan kompetensi berkelanjutan yang menekankan pentingnya peningkatan kemampuan guru secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan zaman (Pratiwi et al., 2025). Selain itu, supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah juga berperan penting dalam memberikan umpan balik konstruktif kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Peran kepala sekolah dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan sangat menentukan keberhasilan program pengembangan profesionalisme. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru serta tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka (A'yun & Muttaqin, 2025; Suryanto et al., 2025). Hal ini terlihat dari adanya program evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala sebagai bentuk kontrol dan pembinaan.

Selain itu, keterlibatan guru dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) internal sekolah menunjukkan adanya upaya pengembangan profesionalisme berbasis kolaborasi. Melalui forum ini, guru dapat saling berbagi pengalaman, strategi pembelajaran, serta solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi di kelas. Pendekatan kolaboratif ini sangat penting dalam membangun budaya profesional di lingkungan sekolah.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu pelatihan, kurangnya fasilitas pendukung teknologi, serta variasi tingkat kemampuan guru dalam menguasai teknologi pembelajaran. Kendala ini menjadi tantangan tersendiri dalam optimalisasi pengembangan profesionalisme. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih inovatif, seperti pelatihan berbasis digital, mentoring antar guru, serta peningkatan dukungan sarana dan prasarana.

Secara keseluruhan, pengembangan profesionalisme di SMK Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor telah berjalan dengan cukup baik, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek konsistensi pelaksanaan program dan pemerataan kompetensi. Dengan pengelolaan manajemen yang lebih efektif dan berkelanjutan, diharapkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dapat terus meningkat sehingga

berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor, dapat disimpulkan bahwa sekolah telah melaksanakan berbagai upaya strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang cukup terstruktur. Pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui berbagai program seperti pelatihan, workshop, supervisi akademik, evaluasi kinerja, serta kegiatan pengembangan kompetensi berbasis kolaborasi seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) internal sekolah. Upaya-upaya tersebut menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai pemimpin manajerial sekaligus pemimpin pembelajaran dalam mengarahkan kebijakan pengembangan profesionalisme. Guru dan tenaga kependidikan secara umum telah menunjukkan peningkatan dalam aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, meskipun masih terdapat variasi dalam penguasaan teknologi pembelajaran dan adaptasi terhadap sistem digital. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengembangan profesionalisme telah berjalan, namun masih memerlukan penguatan dan pemerataan agar seluruh tenaga pendidik dan kependidikan dapat mencapai standar kompetensi yang diharapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Bina Putra Mandiri Parung Panjang Bogor telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dalam aspek konsistensi program, pemerataan kompetensi, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dan administrasi sekolah.

REFERENSI

- A'yun, N. I. M., & Muttaqin, M. I. (2025). Peran Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru. *Akhlak: Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Filsafat*, 2(1), 206–217. <https://doi.org/10.61132/akhlak.v2i1.334>
- Alkautsar, A. M., & Aisyah, N. N. (2025). Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan dalam Lembaga Pendidikan Islam. *JMPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 101–108.
- Amelia, A., Effendi, S., & Murtopo, A. (2025). Implementasi Konsep Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Dan Daya Saing Sekolah Berkelanjutan. *AL-AFKAR: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 123–132.
- Fauziah, P., & Nugraha, M. S. (2026). Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah. *JMPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 134–142.
- Habib, A., Wawan, A., Muslihun, & Kenedi, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Islam Di Sma Negeri 1 Jati Agung. *AN NAJAH (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 04(06), 291–299.
- Hilman, U., Sabarudin, & Wahyudin, S. (2023). Manajemen Pendidik Dan Tenaga

-
- Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan. *Tarbiyah Jurnal: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 08(01), 3–8.
- Pratiwi, S. D., Widodo, & Hidayati, D. (2025). Peran Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb) Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 10(1), 51–59. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jp>
- Putri, Y. R., Syafitri, D., & Hendrizal, A. (2024). Profesionalisme Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 43529–43535.
- Rasid, S. (2024). Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Di Mis Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali. *Al-Taraqqi*, 1–20.
- Rudin, E. (2025). Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Program Pendidikan Dan Pelatihan Berkelanjutan Di Madrasah. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 04(07), 515–523.
- Siregar, F. E., Putra, D., Ariady, M. S., & Harahap, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Vol.*, 5(2), 845–853. <https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety%0A>
- Suryanto, A., Hendrowati, T. Y., & Badrun, M. (2025). Manajemen Pendidikan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Manajemen Pendidikan*, 20(1), 62–74. <https://doi.org/10.23917/jmp/v9i2.7572>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA