

PERENCANAAN DAN ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Nurhofipah Hutabarat¹, Tuti Andriani², Nini Aryani³

nurhofipahhtb@gmail.com¹, tutiandriani@uin-suska.ac.id², nini.aryani@gmail.com³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau^{1,2}, STKIP 'Aisyiyah Riau³

ABSTRAK

Perencanaan pendidik dan tenaga pendidikan merupakan perencanaan yang sistematis terkait dengan perkiraan kebutuhan dan penyediaan pegawai. Ketidakmerataan distribusi tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dengan beberapa daerah mengalami kelebihan sementara daerah lain kekurangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan dan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, serta mengkaji sistem evaluasi dan monitoring yang efektif dalam implementasi perencanaan tersebut. Penelitian menggunakan metode kepustakaan (library research) dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis seperti, buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karya ilmiah, tesis, disertasi, peraturan, ensiklopedia, serta sumber-sumber lain, baik yang berbentuk cetak maupun elektronik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan harus dilakukan secara sistematis berdasarkan data akurat dengan mempertimbangkan tujuh komponen dasar, termasuk data pendaftaran siswa, beban mengajar, dan ketersediaan tenaga pengajar, serta diperlukan sistem evaluasi dan monitoring yang efektif mencakup penilaian kinerja, pengembangan profesional, dan pemberian umpan balik, dengan sepuluh tujuan umum evaluasi kinerja yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan, yang implementasinya dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam perencanaan dan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Kata Kunci: Perencanaan, Analisis Kebutuhan, Evaluasi, Monitoring.

ABSTRACT

Planning for educators and education personnel is systematic planning related to estimating the needs and supply of employees. The uneven distribution of teaching and education personnel in Indonesia, both in terms of quantity and quality, with some areas experiencing an excess while other areas lack. This research aims to analyze the needs and planning of teaching and education personnel, as well as examine the effective evaluation and monitoring system in the implementation of the plan. The research uses the library research method by collecting data from various written sources such as scientific books, research reports, scientific papers, theses, dissertations, regulations, encyclopedias, and other sources, both printed and electronic. The results of the study show that planning for the needs of teaching and education personnel must be carried out systematically based on accurate data by considering seven basic components, including student enrollment data, teaching loads, and the availability of teaching staff, and an effective evaluation and monitoring system is needed including performance appraisal, professional development, and providing feedback, with ten general objectives of performance evaluation that contribute to improving the quality of education, the implementation of which can support better decision making in planning and managing teaching and education personnel.

Keywords: Planning, Needs Analysis, Evaluation, Monitoring.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar serta proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya. Hal ini mencakup pengembangan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan bagi diri mereka, masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk meningkatkan

proses pendidikan di sekolah, diperlukan adanya sinergi antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi tinggi. Sehingga perencanaan jumlah tenaga kependidikan yang efektif sangat penting bagi sekolah guna meningkatkan kualitas pembelajaran siswa, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan prestasi mereka.

Perencanaan pendidik dan tenaga pendidikan merupakan perencanaan yang sistematis terkait dengan perkiraan kebutuhan pengadaan pegawai. Menurut Sondang Siagian, salah satu alasan utama menempatkan perencanaan sebagai fungsi manajerial organik pertama adalah karena perencanaan menjadi langkah konkret awal dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, perencanaan berfungsi untuk mengkonkretkan langkah-langkah yang perlu diambil berdasarkan dasar-dasar yang telah ditetapkan dalam strategi organisasi.

Pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berkualitas, mencakup peran sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, dan fasilitator, serta berbagai sebutan lain yang sesuai dengan keahlian masing-masing. Mereka terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan. Sementara itu, tenaga kependidikan adalah individu-individu yang bekerja di dalam lembaga atau organisasi pendidikan, memiliki pemahaman tentang filsafat dan ilmu pendidikan, serta terlibat dalam pelaksanaan atau penyelenggaraan pendidikan, baik dalam skala mikro maupun makro. Menurut Hasbulloh, personel adalah orang-orang yang melaksanakan tugas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Di lingkungan pendidikan, personel ini sering disebut sebagai pegawai.

Analisis ini menunjukkan bahwa kebutuhan sumber daya sekolah mencakup tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik yang berkualitas sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Ini mencakup kebutuhan akan guru dengan kompetensi akademik dan profesional yang tinggi serta kemampuan untuk mengelola proses pembelajaran yang efektif. Selain itu, sekolah juga memerlukan tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan staf administrasi yang mampu mendukung manajemen dan proses pembelajaran secara efisien.

Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan di sekolah adalah keberadaan tenaga pendidik yang berkualitas. Mereka tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang baik, tetapi juga mampu mengelola pembelajaran dengan efektif serta merangsang perkembangan intelektual dan sosial siswa. Di sisi lain, tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan petugas administrasi memiliki peran penting dalam manajemen sekolah, pembinaan, serta layanan administratif, yang semuanya berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

Dalam konteks ini, analisis kebutuhan yang komprehensif menjadi sangat penting untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Namun, proses analisis kebutuhan ini tidak bisa berdiri sendiri tanpa adanya sistem evaluasi dan monitoring yang efektif untuk memastikan implementasi dari perencanaan yang telah dibuat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research), yaitu proses penyusunan data dengan cara mengumpulkan, mencatat, mengedit, dan mengklasifikasikan informasi yang relevan. Data dan informasi tersebut diperoleh dari berbagai sumber tertulis, seperti buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karya ilmiah, tesis, disertasi, peraturan, ensiklopedia, serta sumber-sumber lain, baik yang berbentuk cetak maupun elektronik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Perencanaan

Perencanaan berasal dari kata "rencana" atau "plan," yang merujuk pada dokumen yang digunakan sebagai panduan untuk mencapai tujuan. Konsep perencanaan memiliki makna yang kompleks dan dapat didefinisikan dengan berbagai cara, tergantung pada sudut pandang yang digunakan dan latar belakang individu yang merumuskan definisi tersebut. Salah satu definisi perencanaan dikemukakan oleh George R. Terry, yang menyatakan bahwa perencanaan adalah proses memilih dan menghubungkan fakta-fakta, membuat serta menggunakan asumsi terkait masa depan, kemudian merumuskan dan menggambarkan kegiatan tertentu yang dianggap perlu untuk mencapai hasil tertentu.

Adapun pengertian perencanaan menurut para ahli sebagai berikut :

1. Newman mendefinisikan perencanaan sebagai "Planning is deciding in advance what is to be done," yaitu proses menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan.
2. Louis A. Allen menjelaskan bahwa "Planning is the determination of a course of action to achieve a desired result," yang berarti perencanaan adalah proses penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
3. Charles Bettelheim merumuskan bahwa "A plan consists of the totality of arrangements decided upon in order to carry out a project," yang mencakup dua elemen utama: tujuan yang ingin dicapai dan alat atau sarana yang diperlukan untuk mencapainya.
4. Kontz & O'Donnell menyatakan bahwa "Planning is the function of a manager which involves the selection from among alternatives of objectives, policies, procedures, and programs," artinya perencanaan adalah fungsi manajer dalam memilih tujuan, kebijakan, prosedur, dan program dari berbagai alternatif yang tersedia.

Perencanaan tidak berakhir setelah rencana dibuat; rencana tersebut harus dilaksanakan dan memerlukan fleksibilitas agar dapat menyesuaikan dengan perubahan situasi dan kondisi. Salah satu aspek penting dalam perencanaan adalah pengambilan keputusan (decision making).

B. Mekanisme dan Prosedur Perencanaan

Penyelenggaraan sistem pendidikan yang modern melibatkan berbagai tenaga profesional, seperti administrator, guru, tenaga pelayanan, dan staf lainnya yang diperlukan untuk menjalankan berbagai peran di berbagai tingkat dan bagian organisasi. Proses penataan staf yang berkelanjutan dan efektif untuk mengisi posisi yang ada dengan tenaga yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sesuai dengan kualifikasinya disebut dengan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan ini berkaitan erat dengan tiga kegiatan lainnya, yaitu rekrutmen, seleksi, dan induksi.

Langkah-langkah dalam perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan berbagai pendapat yang ada adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan: Pada tahap ini, diperlukan beberapa langkah penting, yaitu:
 - a. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan dalam sumber daya manusia.
 - b. Membuat proyeksi mengenai kebutuhan sumber daya manusia.
 - c. Menentukan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan.
 - d. Menganalisis ketersediaan sumber daya manusia serta kemampuan yang dimiliki oleh organisasi.
 - e. Menentukan apakah program penerimaan sumber daya manusia diperlukan atau tidak. Jika diperlukan, maka disusun rencana penerimaan SDM secara sistematis.
2. Tahap Pelaksanaan Rencana: Pada tahap ini, langkah-langkah yang dilakukan meliputi:
 - a. Pelaksanaan proses rekrutmen.

- b. Seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan.
 - c. Penempatan atau staffing, yaitu penugasan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai kebutuhan.
3. Tahap Evaluasi: Tahap ini penting untuk menilai baik kualitas maupun kuantitas pencapaian dan memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan. Evaluasi juga berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lazwardi dalam penelitiannya, evaluasi adalah proses pengumpulan data yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menilai tingkat pencapaian tujuan.

C. Analisis Kebutuhan dan Penyediaan

Analisis kebutuhan tenaga pendidik merupakan proses untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, untuk saat ini dan masa depan. Proses ini melibatkan penyusunan program yang relevan, mengidentifikasi laporan kinerja, melakukan riset, serta meningkatkan kinerja. Selain itu, kebutuhan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan juga ditinjau dari hasil analisis kinerjanya. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan apakah tenaga pendidik dan kependidikan sudah memenuhi kebutuhan yang diharapkan atau belum.

Perencanaan kebutuhan guru merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk memastikan setiap sekolah memiliki jumlah dan kualitas guru yang sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan. Dalam konteks sekolah dasar, hal ini sangat penting karena guru yang berkualitas dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Dengan perencanaan yang tepat, sekolah dapat menghindari kekurangan atau kelebihan jumlah guru, sehingga penggunaan anggaran menjadi lebih efisien. Selain itu, penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara ketersediaan guru berkualitas dan peningkatan hasil belajar siswa.

Analisis kebutuhan guru menjadi indikator utama dalam menentukan jumlah guru yang diperlukan, dan proses ini tidak bisa didasarkan pada intuisi atau perkiraan, melainkan harus didasarkan pada data yang akurat. Setelah analisis kebutuhan dilakukan, selanjutnya adalah pemetaan kebutuhan guru di lapangan. Di tingkat kecamatan atau kabupaten, mungkin ada sekolah yang mengalami kelebihan atau kekurangan guru. Tahap ini penting untuk mencapai pemerataan distribusi guru.

Selain komponen utama yang sudah dijelaskan, ada perkembangan dalam analisis kebutuhan guru. Bracey dan Molnar menambahkan beberapa komponen penting, yaitu pengurangan jumlah siswa dalam kelas, persyaratan federal untuk guru yang "berkualifikasi tinggi", kecenderungan berkurangnya otonomi guru, dan tekanan yang dihadapi terkait tes berstandar tinggi. Komponen-komponen ini mendorong terciptanya guru dengan kinerja terbaik. Persyaratan untuk guru yang berkualifikasi tinggi didorong oleh persaingan yang semakin ketat antar lembaga pendidikan, yang pada gilirannya meningkatkan tuntutan pada kinerja guru. Persaingan ini menuntut para guru untuk terus meningkatkan kualitas diri mereka.

Kebutuhan akan tenaga pendidik sangat tinggi karena meningkatnya jumlah siswa yang memerlukan bimbingan di dalam kelas. Selain itu, perhatian juga diberikan pada berbagai syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi tenaga kependidikan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan relevan dan mampu memenuhi kriteria yang diharapkan oleh lembaga pendidikan. Tidak semua orang bisa memasuki profesi tenaga kependidikan karena ada syarat penting yang harus dipenuhi untuk menjadi kandidat yang baik.

Penyediaan tenaga pengajar merupakan upaya profesional dalam dunia pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan terhadap tenaga pengajar.

Untuk memenuhi kebutuhan lembaga pengguna, lembaga pendidikan harus menyediakan tenaga pengajar yang memenuhi kriteria profesional yang dibutuhkan. Oleh karena itu, proses ini juga harus dilakukan secara profesional agar kinerja tenaga pengajar dapat memberikan layanan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

Dan penting untuk melakukan analisis kebutuhan dan kekurangan tenaga pengajar guna memahami keputusan yang akan diambil di masa depan

1. Menghitung kebutuhan tenaga pengajar

Untuk mengetahui kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga atau sistem, diperlukan beberapa data dasar, seperti:

- a. Data pendaftaran siswa di sekolah
- b. Beban mengajar dalam seminggu penuh
- c. Jumlah jam pelajaran yang diterima siswa setiap minggunya
- d. Kriteria jenjang sekolah yang memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan
- e. Jumlah siswa per kelas yang dapat mengikuti suatu mata pelajaran
- f. Perhitungan guru yang akan pensiun atau berhenti karena alasan tertentu
- g. Ketersediaan tenaga pengajar dan kependidikan

Dengan data ini, menentukan kriteria dan jenjang sekolah yang membutuhkan tenaga pengajar menjadi lebih mudah, tinggal menghitung total kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan.

2. Menghitung kekurangan tenaga pengajar

Menghitung kekurangan tenaga pendidik adalah langkah selanjutnya dalam menghitung total kebutuhan tenaga pengajar. Faktor yang perlu dipertimbangkan meliputi kualifikasi tenaga pengajar, beban mengajar, dan bidang spesialisasi. Metode yang dapat digunakan untuk menghitung kekurangan adalah:

- a. Mengidentifikasi jumlah tenaga pengajar yang akan keluar karena mutasi, pendidikan lanjutan, dan alasan lainnya
- b. Menganalisis apakah staf pengajar memenuhi kualifikasi atau tidak
- c. Mengetahui jumlah tenaga pengajar pada periode tertentu
- d. Menentukan persentase posisi mengajar yang tersedia berdasarkan pendidik paruh waktu atau sukarelawan
- e. Mengembangkan kriteria untuk mengetahui kekurangan tenaga pengajar, seperti: apakah kualifikasinya tidak memenuhi standar, apakah tenaga pengajar diberi kesempatan melanjutkan studi, apakah terjadi perubahan jumlah siswa per kelas, dan apakah kebijakan yang berlaku akan mempengaruhi jumlah kelas atau beban mengajar.

Menghitung kekurangan tenaga pengajar dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sederhana yang mempertimbangkan beberapa variabel yang mungkin berubah ketika sumber daya untuk tenaga pengajar tidak tersedia. Misalnya, dalam situasi sumber daya yang terbatas, jumlah kelas bisa tetap di angka 40 tanpa perlu menambah menjadi 50, sehingga kebutuhan tenaga pengajar dapat dikurangi tanpa menurunkan mutu pendidikan. Beban kerja tenaga pendidik yang awalnya ditetapkan 24 jam per minggu dapat ditingkatkan, sehingga jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan bisa dikurangi. Perencana dapat mempertimbangkan opsi ini jika sumber daya sangat terbatas. Alternatif ini juga bisa dipertimbangkan saat menghitung kekurangan instruktur.

D. Evaluasi dan Monitoring Dalam Perencanaan

Evaluasi dan Monitoring (ME) adalah dua kegiatan yang memiliki perbedaan aspek. Evaluasi diartikan sebagai proses sistematis untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Pada tahap evaluasi dan tindak lanjut, program pelatihan yang telah dijalankan dievaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan atau

kegagalannya. Aspek yang dievaluasi meliputi kemampuan dan hasil belajar, perubahan perilaku kinerja setelah pelatihan, serta respons peserta terhadap program pelatihan tersebut. Tujuan dari evaluasi dan tindak lanjut adalah untuk menilai efektivitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan, menentukan apakah target yang direncanakan telah tercapai, serta memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja mereka.

Sedangkan monitoring adalah aktivitas untuk memastikan bahwa program yang dirancang berjalan dengan baik sesuai rencana. Monitoring juga bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada hambatan dalam pelaksanaannya dan bagaimana para pelaksana program menghadapi serta menyelesaikan kendala tersebut.

Evaluasi dan pemantauan dalam perencanaan bertujuan untuk menekankan pentingnya perencanaan pendidikan serta hasil yang dicapai dalam memenuhi kebutuhan. Penilaian yang dilakukan secara parsial dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan pengalaman perlu diputuskan apakah hasilnya ditolak, dimodifikasi, diintegrasikan, atau diterima. Perencanaan pendidikan harus memiliki keselarasan agar dapat mencakup semua tujuan yang telah ditetapkan. Selain memahami nilai inti, perlu juga memahami dasar-dasar perencanaan agar tujuan yang ingin dicapai tidak terhambat atau terganggu.

Karena itu, penting untuk melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap tenaga pengajar guna menjaga dan meningkatkan kualitas mereka. Melalui evaluasi, tujuan yang ingin dicapai di masa mendatang akan dipandu oleh staf pengajar. Evaluasi kinerja tenaga pengajar memberikan umpan balik terkait pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas mereka. Evaluasi ini bersifat supervisi, bukan hanya untuk menilai kinerja, tetapi juga untuk meningkatkan mutu melalui penghargaan.

Tujuan umum evaluasi kinerja tenaga kependidikan antara lain:

- a. Menilai mutu kinerja tenaga kependidikan
- b. Memberikan penghargaan seperti kenaikan gaji, pendidikan lanjutan, atau pengembangan karier
- c. Meningkatkan motivasi dan etos kerja
- d. Memberikan umpan balik untuk memperbaiki lingkungan kerja, fasilitas, dan pembinaan
- e. Mendorong sikap akuntabilitas kinerja
- f. Meningkatkan komunikasi antara tenaga kependidikan dan pimpinan
- g. Menyediakan informasi untuk perencanaan pengembangan dan pelatihan masa depan
- h. Menjadi dasar pengambilan keputusan terkait kompensasi, gaji, dan insentif
- i. Mengidentifikasi hambatan dalam kinerja dan mengatasinya
- j. Mengevaluasi efektivitas kebijakan SDM.

Proses penilaian kinerja tenaga kependidikan melibatkan tiga langkah, yaitu menilai kinerja, menjelaskan tugas, dan memberikan umpan balik. Marwansyah dan Mukaram menyebutkan lima tahapan dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Memahami tujuan kinerja staf pengajar
- b. Menentukan tugas yang harus dilaksanakan
- c. Menganalisis tugas yang diberikan
- d. Memberikan penilaian kinerja
- e. Mendiskusikan hasil penilaian dengan karyawan.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah proses sistematis untuk menentukan langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu, dengan mempertimbangkan berbagai alternatif, data, dan faktor pendukung. Dalam konteks

pendidikan, perencanaan mencakup analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, pelaksanaan rencana, serta evaluasi dan monitoring untuk memastikan ketersediaan dan kualitas tenaga pengajar yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Proses ini melibatkan pengumpulan data, pengambilan keputusan berbasis analisis, dan penyesuaian terhadap perubahan kondisi. Dengan evaluasi yang efektif, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar, memastikan pemenuhan standar pendidikan, serta mencapai efisiensi dan pemerataan dalam distribusi tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, A., Aziza, A., Ningrum, Y. S., & Wijaya, C. (2019). Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sd Panca Budi Medan. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 4(1), 44-52.
- Azmi, F., Mesiono, M., Said, S., & Muammar, M. (2024). Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurun Nabi Al-Islami. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 6(1), 14-21.
- Fauzi, F. I., & Afriza, A. (2024). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1380-1390.
- Hosen, H. (2024). Konsep Manajemen Perubahan SDM Berbasis Reward Point Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Al-Abshar: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 69-89.
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan pada madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715-724.
- Putri, N. S., Rohiyatun, B., & Iqbal, M. (2023). Analisis Tingkat Kebutuhan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Menengah Atas Wilayah Kota Mataram. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 11(1), 28-36.
- Ridiana, P., & Sirozi, M. (2024). Tahapan Perencanaan Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 342-350.
- Simanjuntak, R., Bangun, H. X., & Turnip, H. (2024). Administrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(1), 248-258.
- Silmi, N., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). Perencanaan Dalam Ilmu Pengantar Manajemen. *Journal of Student Research*, 2(1), 106-120.
- Subagio, A. (2024). Analisis Kebutuhan Sumber Daya dan Infrastruktur dalam Pengembangan Rencana Pengelolaan Sekolah yang Berkelanjutan. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 1648-1656.
- Syukri, M., Fuadi, W. A., Indriyani, Y., & Siagian, I. S. (2024). Sistem Monitoring Evaluasi Dengan Pendekatan Sistem Dalam Pendidikan (Studi Kasus: Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai). *Jurnal Eksplorasi Pendidikan*, 7(1).
- Yusuf, B. Y. (2024). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 3(2), 49-67.