

STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTsN 9 AGAM

¹Shandi Juwan, ²Wahyuli Lius Zen ³Eci Sriwahyuni

¹Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

²Universitas Negeri Padang, Indonesia

E-mail: shandyjuwan693@gmail.com , wahyulizen@uinib.co.id ecisriwahyuni@uinib.ac.id

Received: 12 Agustus 2025

Revised: 21 September 2025

Aproved: 22 November 2025

Abstract

This research is based on field observations, where the researcher found that there are visible efforts or strategies to develop the professionalism of teaching staff. However, on the other hand, there appear to be no significant efforts or strategies directed at developing the professionalism of educational staff. In fact, both teaching and educational staff should have equal rights to professional development. The research method used was a qualitative approach with a case study design. The research informants consisted of the principal, teaching staff, and educational staff. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques employed in this study were data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the research show that strategies for developing the professionalism of teaching staff at MTsN 9 Agam are carried out through various activities such as seminars, Teacher Subject Deliberation (MGMP), workshops, academic supervision, and regular training. These activities aim to improve teachers' knowledge, understanding, and skills, thereby fostering higher professionalism. Meanwhile, strategies to develop the professionalism of educational staff in the fields of services, office administration, and ICT have been implemented. However, in the areas of services and administration, the implementation has not been optimal because it is not carried out regularly and does not fully align with the needs of educational staff. In contrast, ICT-related programs have been conducted regularly, which has enhanced staff understanding of technology.

Keywords: *Strategy, Professional development*

Abstrak

Penelitian ini di latarbelakangi dari pengamatan di lapangan, peneliti menemukan bahwa terlihat adanya usaha atau strategi dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik, namun disisi lain belum terlihat adanya usaha atau strategi yang dilakukan untuk mengembangkan profesionalisme tenaga kependidikan. Padahal hal semestinya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sama sama punya hak dalam pengembangan profesionalisme mereka. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Informan penelitian adalah kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MTsN 9 Agam dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), lokakarya, supervisi akademik, dan pelatihan rutin. Kegiatan-kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan pendidik, sehingga mendorong profesionalisme yang lebih tinggi. Sementara itu, strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan dalam bidang layanan, administrasi perkantoran, dan TIK sudah dilakukan. Namun, dalam bidang layanan dan administrasi, implementasinya belum maksimal karena tidak dilakukan secara rutin dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan. Berbeda halnya dengan bidang TIK yang sudah dilakukan secara rutin, sehingga pemahaman staf mengenai teknologi dapat meningkat.

Keywords: *Strategi, Pengembangan profesionalisme*

PENDAHULUAN

Strategi berasal dari kata Strategos dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari Stratos atau tentara dan ego atau pimpinan. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, lebih tepatnya strategi adalah rencana mengenai sesuatu yang ingin dicapai menjadi apa suatu organisasi yang terarah masa depannya serta cara organisasi menuju sesuai rute pada keadaan yang diinginkan (Tripomo, 2005).

Tenaga pendidik dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata dasar didik yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran dan mendapat imbuhan pe sehingga menjadi pendidik yang berarti orang yang mendidik. Sedangkan menurut istilah tenaga pendidik berarti orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik baik potensi afektif, potensi kognitif maupun potensi psikomotorik. Jadi tenaga pendidik merupakan orang dewasa yang bertanggung jawab mendidik kepada anak didiknya untuk mengupayakan perkembangan seluruh potensi yang ada pada setiap anak didik agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri (Nuhari,2005).

Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan atau sebagai orang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan (Muhammad, 2018). Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar melatih peserta didik, menjadi tenaga fungsional kependidikan yang memiliki, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan perencanaan di bidang pendidikan (Suparlan, 2006).

KAJIAN TEORI

1. Strategi Pengembangan Profesionalisme

a. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Pelatihan pada memberi keterampilan khusus untuk membantu karyawan memperbaiki kemampuan dalam kinerja (Kaswan, 2012).

Adapun tahapan pelatihan yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan, merencanakan instruksi,dan validasi.

1) Identifikasi kebutuhan pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009) identifikasi kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi atau institusi.

2) Merencanakan instruksi

Kepala sekolah selaku manajer dilembaga pendidikan sebagai pemegang keputusan, ketika mengalami perubahan dalam organisasi, kepala sekolah sebelum mengadakan pelatihan harus merencanakan terlebih dahulu, dan menginstruksikan kepada bawahannya agar program yang dibuat dapat terealisasi dengan baik.

3) Validasi

Setelah pelatihan direncanakan dan dipaparkan kepada karyawan kemudian dijelaskan kemana arah pelatihan yang dibuat oleh pihak sekolah agar semua karyawan yang dibawahnya merasa diwakili dalam program tersebut sehingga efektivitas dan kualitas sumber daya tenaga kependidikan dapat meningkat dengan sendirinya (Garry Dassler, 2006).

b. Pelaksanaan Administrasi pendidikan

Pelaksanaan administrasi pendidikan diperlukan suatu usaha ataupun karakter profesionalisme tenaga kependidikan dalam pelaksanaan administrasi yang diharapkan mampu mendukung pencapaian peningkatan efektivitas pelaksanaan administrasi. Pelaku pekerjaan tersebut kemudian disebut sebagai tenaga kependidikan profesional ada 3 hal pokok yang ada pada seseorang profesional:

1. Skill, yang artinya orang tersebut harus benar-benar ahli di bidangnya.
2. Knowledge, yang artinya orang tersebut harus dapat menguasai, minimalnya berwawasan mengenai ilmu lain yang berkaitan dengan bidangnya.
3. Attitude, yang artinya bukan hanya pintar, akan tetapi harus memiliki etika yang diterapkan didalam bidangnya dan sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi.

c. Program Mentoring dan Supervisi

Menurut Crawford (2010), Mentoring merupakan dukungan dalam bentuk kepedulian dan dukungan antara seorang yang lebih kompeten, berpengetahuan luas dan terampil dengan seseorang yang kurang berpengalaman maupun yang pengetahuannya lebih sedikit. Mentoring merupakan hubungan interpersonal dalam bentuk kepedulian dan dukungan antara seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang kurang berpengalaman maupun yang pengetahuannya lebih sedikit.

d. Evaluasi dan Penilaian Kerja

Menurut Lincoln (Zainal Arifin, 2009) evaluasi adalah suatu proses untuk menggambarkan peserta didik dan menimbanginya dari segi nilai. Malcom Provus (2015) mendefinisikan evaluasi yang berarti menilai kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan program yang terlaksana di lapangan untuk mengetahui kelemahan dari suatu program tersebut dan dilakukan perbaikan program.

Secara umum, tujuan evaluasi adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas, efisiensi, relevansi, dan dampak suatu program, kebijakan, proyek, atau aktivitas. Menurut Widodo (2023) bahwa tujuan Evaluasi yaitu untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan. Tujuan yang lainnya dari evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja Evaluasi bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan suatu program diimplementasikan. atau 2. Mengukur Pencapaian aktivitas sehingga perbaikan dapat Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai. 3. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan Evaluasi digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan atau peserta program. 4. Meningkatkan Motivasi Evaluasi yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi individu atau tim. 5. Mendukung Perencanaan Karier Evaluasi digunakan untuk membantu individu merencanakan karier mereka dengan memahami kekuatan dan juga kelemahan mereka. 6. Mendorong Inovasi Evaluasi yang efektif dapat mendorong organisasi untuk mencari inovasi dan solusi kreatif.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Beberapa definisi penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Nugrahani, 2008) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Kemudian Creswell dalam (Murdiyanto, 2020) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai proses penyelidikan suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Penelitian kualitatif juga didefinisikan sebagai suatu strategi pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif dalam penelitian ilmiah (Sidiq & Choiri, 2019).

Adapun salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual dan terperinci mengenai status atau kondisi suatu fenomena, tanpa bermaksud membuat generalisasi atau kesimpulan umum. Sebagaimana dipaparkan, penelitian deskriptif tidak memerlukan manipulasi

perlakuan maupun pengendalian variabel. Penelitian jenis ini memiliki fokus utama pada menggambarkan sebuah variable, gejala atau peristiwa dengan apa adanya ketika peneliti tersebut berlangsung (Hikmati, 2020: 88).

Penelitian ini menggunakan sumber data primer (kepala sekolah, kepala tata usaha, dan pegawai tata usaha) melalui observasi dan wawancara, serta sumber sekunder berupa dokumentasi dan media pendukung. Teknik pengumpulan data meliputi observasi nonpartisipan, wawancara terstruktur, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang valid. Data dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan teknik, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL/TEMUAN

1. Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MTsN 9 Agam dilakukan melalui berbagai kegiatan yang sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan. Pertama, seminar dilaksanakan dua kali dalam setahun dengan tujuan memperdalam penguasaan materi, struktur, dan konsep mata pelajaran, sekaligus memperkenalkan inovasi pembelajaran terbaru. Kedua, MGMP dan KKG diadakan secara rutin sekali seminggu sebagai forum kolaborasi antarguru untuk berbagi pengalaman, bertukar pengetahuan, serta memecahkan masalah pembelajaran secara bersama-sama. Ketiga, lokakarya dilaksanakan setahun sekali dengan menekankan keterampilan praktis, kreativitas, serta relevansi materi dengan kebutuhan siswa, sehingga guru mampu mengembangkan perangkat ajar inovatif. Keempat, supervisi akademik dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah melalui observasi kelas, diskusi reflektif, serta pemberian masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Kelima, pelatihan baik lokal, nasional, maupun daring (terutama pelatihan TIK) diikuti guru secara berkelanjutan untuk menambah wawasan, menguasai teknologi, dan beradaptasi dengan perkembangan pendidikan modern.

Dukungan kepala madrasah menjadi faktor penting melalui penyediaan fasilitas, motivasi, pendanaan, dan kesempatan belajar, sehingga seluruh strategi tersebut berjalan optimal. Dengan penerapan strategi yang beragam ini, profesionalisme guru semakin meningkat dan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan di MTsN 9 Agam.

2. Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan

Strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan di MTsN 9 Agam dilakukan melalui pendekatan yang sistematis, berjenjang, dan relevan dengan kebutuhan kerja, meliputi tiga aspek utama, yaitu kompetensi bidang layanan, kompetensi administrasi perkantoran, serta kompetensi teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Pada kompetensi bidang layanan, tenaga

kependidikan dibekali dengan pelatihan yang dikelola oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN RI), termasuk Kurikulum Pengenalan Fungsi dan Tugas ASN melalui platform Massive Open Online Course (MOOC). Selain itu, tenaga kependidikan juga didorong untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri melalui pembelajaran otodidak, misalnya dari sumber daring seperti YouTube, agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan tuntutan kerja.

Pada kompetensi bidang pengadministrasian perkantoran, strategi peningkatan profesionalisme dilakukan melalui pelatihan dan lokakarya, baik internal maupun eksternal, dengan fokus pada penguasaan teknologi administrasi sekolah, pengelolaan data siswa, serta penggunaan aplikasi khusus, seperti aplikasi Sakti. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan kemandirian dan efisiensi kerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas administratif. Selain itu, madrasah juga mendorong tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan eksternal berupa workshop dan webinar yang diselenggarakan Kementerian Agama Kabupaten Agam sebagai bentuk penguatan kapasitas profesional.

Sedangkan pada kompetensi bidang TIK, pengembangan dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan (diklat) yang diadakan secara rutin setahun sekali. Fokus pelatihan ini adalah penguasaan aplikasi baru, pembaruan sistem administrasi, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung layanan pendidikan. Selain peningkatan keterampilan teknis, pelatihan ini juga menjadi sarana untuk memperluas jejaring profesional dan membangun kerja sama antar tenaga kependidikan maupun dengan pihak eksternal, sehingga terbuka ruang untuk berbagi pengalaman, informasi, dan solusi terhadap tantangan layanan pendidikan.

PEMBAHASAN

1. Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MTsN 9 Agam dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan yang sistematis, terarah, dan berkesinambungan, dengan dukungan penuh dari kepala madrasah sebagai pemimpin institusi pendidikan.

Pertama, melalui seminar yang meliputi seminar peningkatan kompetensi pedagogik, pengembangan kurikulum dan RPP, serta seminar MOOC, guru diberikan ruang untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka secara berkelanjutan. Kegiatan ini tidak hanya membantu guru memahami materi pelajaran lebih mendalam, tetapi juga sejalan dengan teori pengembangan profesional berkelanjutan dan kompetensi pedagogik yang menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat bagi seorang pendidik.

Kedua, strategi pengembangan profesionalisme guru juga dilaksanakan melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG). Dalam forum ini, guru dapat berbagi pengalaman, pengetahuan, serta menemukan solusi atas tantangan pembelajaran bersama rekan-rekan dari sekolah lain. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam memotivasi dan mendorong partisipasi guru dalam MGMP dan KKG, bahkan memfasilitasi studi banding ke sekolah lain. Hal ini merupakan implementasi nyata dari amanat Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menekankan pentingnya pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Ketiga, lokakarya dijadikan strategi praktis untuk meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan reflektif dan kolaboratif. Dalam lokakarya, guru diajak untuk merefleksikan hasil belajar siswa, kemudian menyusun perangkat pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Strategi ini menunjukkan bahwa MTsN 9 Agam menekankan pentingnya kolaborasi guru dalam menciptakan pembelajaran yang lebih menarik, adaptif, dan berpusat pada siswa.

Keempat, strategi pengembangan juga diwujudkan melalui supervisi akademik. Kepala madrasah secara langsung mengamati proses pembelajaran di kelas, menilai penggunaan media, serta memberikan masukan konstruktif melalui diskusi terbuka dengan guru. Dukungan berupa penyediaan sumber belajar seperti buku, modul, dan jurnal semakin memperkuat kualitas supervisi. Pendekatan supervisi yang bersifat kolaboratif ini mampu meningkatkan kualitas pengajaran, mendorong guru untuk lebih reflektif, serta membangun budaya kerja sama yang sehat di lingkungan madrasah.

Kelima, pelatihan, khususnya di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK), menjadi strategi penting untuk mempersiapkan guru menghadapi tuntutan pembelajaran modern. Kepala madrasah berperan aktif mendorong guru mengikuti pelatihan baik di tingkat lokal maupun nasional, serta mengajak mereka bergabung dalam komunitas online untuk memperluas jejaring profesional. Hal ini sejalan dengan kebutuhan era digital di mana penguasaan teknologi menjadi bagian penting dari profesionalisme guru.

2. Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan

Strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan di MTsN 9 Agam menunjukkan adanya upaya sistematis, meskipun pelaksanaannya masih belum sepenuhnya ideal di semua bidang. Pada kompetensi bidang layanan, pengembangan dilakukan melalui pemanfaatan Massive Open Online Course (MOOC), pembelajaran mandiri seperti melalui media sosial (YouTube), serta pelatihan yang difasilitasi oleh LAN RI. Strategi ini membantu tenaga kependidikan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang terus berkembang, memperluas wawasan, dan meningkatkan kemampuan pelayanan administrasi pendidikan.

Namun demikian, pelaksanaannya belum rutin sesuai standar pelatihan minimal dua kali setahun sebagaimana dianjurkan dalam regulasi, sehingga peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di bidang ini masih cenderung bergantung pada inisiatif pribadi.

Selanjutnya, pada kompetensi bidang pengadministrasian perkantoran, pengembangan profesionalisme dilakukan melalui pelatihan, lokakarya, workshop, serta bimbingan teknis (Bimtek) yang mencakup pemanfaatan aplikasi administrasi sekolah dan aplikasi khusus seperti Aplikasi Sakti. Upaya ini penting dalam meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan mengelola administrasi secara efektif, terorganisir, dan berbasis teknologi. Namun, berdasarkan hasil penelitian, pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya melalui tahapan ideal, yaitu analisis kebutuhan, perancangan instruksional, implementasi, hingga evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tenaga kependidikan telah memperoleh peningkatan kompetensi melalui berbagai kegiatan, strategi pengembangannya masih perlu lebih terencana agar hasilnya lebih optimal.

Sementara itu, pada kompetensi bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK), MTsN 9 Agam telah melaksanakan pelatihan dan diklat secara rutin setiap tahun. Kegiatan ini membekali tenaga kependidikan dengan keterampilan digital, pemahaman aplikasi administrasi terbaru, serta kemampuan membangun jejaring profesional. Pelatihan TIK tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat kolaborasi, pertukaran informasi, dan inovasi dalam mendukung administrasi sekolah. Dengan adanya rutinitas pelatihan yang konsisten, bidang TIK menjadi salah satu aspek yang paling berhasil dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah ini.

PENUTUP

Strategi pengembangan profesionalisme di MTsN 9 Agam dilaksanakan secara menyeluruh dan terarah, baik bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, dengan mengacu pada kebutuhan peningkatan mutu pendidikan. Bagi tenaga pendidik, pengembangan dilakukan melalui berbagai program seperti seminar yang diselenggarakan dua kali setahun untuk memperluas wawasan keilmuan dan inovasi pembelajaran, forum MGMP/KKG yang dilaksanakan rutin setiap minggu sebagai wadah berbagi pengalaman serta pemecahan masalah pembelajaran, dan lokakarya tahunan yang berorientasi pada penguatan keterampilan praktis serta pengembangan perangkat ajar inovatif.

Sementara itu, strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan di MTsN 9 Agam diarahkan pada tiga aspek utama, yaitu kompetensi bidang layanan, administrasi perkantoran, dan teknologi informasi komunikasi (TIK). Pada bidang layanan, pengembangan dilakukan melalui pelatihan dari LAN RI dan pemanfaatan platform Massive Open Online

Course (MOOC), serta dorongan untuk belajar secara mandiri melalui sumber daring seperti YouTube, sehingga tenaga kependidikan mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang terus berkembang. Pada bidang administrasi perkantoran, peningkatan profesionalisme dilakukan melalui pelatihan dan lokakarya internal maupun eksternal yang menekankan pada penguasaan aplikasi administrasi sekolah, pengelolaan data, serta penggunaan aplikasi khusus seperti Sakti.

REFERENSI

- Arifin, Zainal. (2009). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT Rosda Karya
- Bashori, Hubungan Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Dalam Proses Pembelajaran, Volume 3 Number 1 2022
- Bashori. A Reputation Analysis Andstate Higher Education Institution Performance In West Sumatra, Indonesia Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan) Vol. 6No.2(2022)
- Dassler, Garry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks. 2006
- Fenti Hikmawanti.(2020). Metodologi Penelitian. Depok: Rajawali Press
- Lius Zen. W. dkk Development Of Emanagement For Lms Application Based Education Jurnal Teknik Informatika Vol. 3, No. 1, Februari2022, Hlm. 69-74
- Lius Zen. W. dkk Implementing Information And Communication Technology-Based Learning (Ict-Based Learning) Models To Increase Student Learning Motivation, Society, 10 (2), 2022.
- Made Nuhari Anta, (2005). Ruang Lingkup Manajemen Sekolah Bidang Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Renika Cipta
- Muhammad, K. (2018). Pengelolaan Administasi Madrasah Tsanawiyah Negeri dalam.Jurnal Manajemen Pendidikan.Universitas Tadulako, , 30
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In Bandung: Rosda Karya.
- Nugrahani, F. (2008). Metode Penelitian Kualitatif (Vol. 1, Issue 1).
- Sabri. A. CONTINUITIES AND CHANGES The Early Dynamics of the Ottoman Madrasa Epistemé, Vol. 15 No. 1, June 2020
- Sabri. A. dkk Madrasah Management Based On Boarding School Endless: International Journal Of Future Studies Vol. 6 No. 1 (2023)
- Sabri. A. dkk The Shift Of Asurau To Be Amushalla As Anon-Formal Education Implementation In The Regency Of West Sumatra Agam, Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 5 Issue 2, 2022.

- Sidiq, U., & Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In CV Nata Karya (Vol. 53, Issue 9). Nata Karya.
- Sriwahyuni, dkk Analisis Kebijakan Pendidikan No. 2 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Dan Peningkatan Profesi Guru Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 2, No 2, 2021
- Sriwahyuni, dkk Implementation Of The Entrepreneurship Program In Preparing Students Become Entrepreneurs, Journal Of Social Work And Science Education Vol 4 (1) 2023
- Suparlan. (2006). Guru sebagai profesi. Yogyakarta : Hikayat Publishing
- Tedjo Tripomo, Udan. (2005). Manajemen Strategi, Rekayasa Sains Bandung, hlm. 17

