

Analisis Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMPN 1 Labuapi

Uswatun Hasanah^{1*}, Adeliya Tiza Mutiya²

^{1, 2} Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas Mataram, Indonesia

Email Correspondensi: uswatunhasanah6889@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the management of educators and education personnel at SMPN 1 Labuapi in supporting adaptive learning implementation in line with educational development. A qualitative descriptive approach was employed using interviews and observations. The informant was an educator directly involved in managing learning and curriculum. The results show that SMPN 1 Labuapi has implemented digital-based learning through the use of information and communication technology and Deep Learning approach oriented toward meaningful, mindful, and joyful learning. The challenge of student diversity in backgrounds was addressed through diagnostic assessment to identify learning needs. In terms of management, the school applies the PPEP cycle: Planning, Implementation, Evaluation, Control, and Improvement, supported by Learning Community as a means for coordination and teacher competence development. Educators actively participate in programs such as Guru Penggerak and Sekolah Penggerak. The findings confirm that the management of educators and education personnel plays a crucial role in supporting innovative, student-centered learning.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 1 Labuapi dalam mendukung pelaksanaan pembelajaran yang adaptif terhadap perkembangan pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara dan observasi. Narasumber adalah tenaga pendidik yang terlibat langsung dalam pengelolaan pembelajaran dan kurikulum. Hasil penelitian menunjukkan SMPN 1 Labuapi telah menerapkan pembelajaran berbasis digital melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi serta pendekatan Deep Learning yang berorientasi pada pembelajaran bermakna, berkesadaran, dan menggembirakan. Tantangan keberagaman latar belakang peserta didik diatasi melalui asesmen diagnostik untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar. Pada aspek manajemen, sekolah menerapkan siklus PPEP yaitu Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan yang didukung Komunitas Belajar sebagai sarana koordinasi dan pengembangan kompetensi guru. Tenaga pendidik aktif mengikuti program Guru Penggerak dan Sekolah Penggerak. Temuan menegaskan manajemen tenaga pendidik berperan penting dalam mendukung pembelajaran inovatif berpusat pada peserta didik.

KEYWORDS:

educational management; education personnel; deep learning; digital learning.

KATA KUNCI:

Manajemen Pendidikan; Tenaga Kependidikan; deep Learning; pembelajaran digital.

How to Cite:

“Hasanah, U. ., & Mutiya, A. T. . (2026). Analisis Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMPN 1 Labuapi. *GENRES : Journal of General Studies and Research*, 1(1), 93-107.”

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan bangsa yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai komponen pendukung

yang saling berkaitan. Salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran strategis dalam menjamin terlaksananya proses pendidikan secara efektif, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun pengelolaan administrasi sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan perlu dilakukan secara terencana, terorganisasi, dan berkelanjutan agar mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pembinaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, hingga pengawasan terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen yang baik bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dan kependidikan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, efektif, dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis akan membantu sekolah dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, manajemen yang kurang optimal dapat mengakibatkan rendahnya kinerja, kurangnya disiplin, serta menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh sekolah. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu aspek penting yang harus mendapat perhatian dalam penyelenggaraan pendidikan.

Selain mendukung proses pembelajaran, tenaga pendidik dan kependidikan juga memiliki peran penting dalam menunjang berbagai aktivitas sekolah, baik di bidang akademik maupun administrasi. Guru bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran, membimbing peserta didik, serta melakukan evaluasi hasil belajar. Sementara itu, tenaga kependidikan berperan dalam memberikan pelayanan administrasi, pengelolaan data sekolah, pengarsipan dokumen, pengelolaan keuangan, serta berbagai layanan penunjang lainnya. Sinergi antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang baik agar seluruh sumber daya manusia di sekolah dapat bekerja secara profesional, terkoordinasi, dan sesuai dengan tugas pokok serta fungsinya.

Efektivitas penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen yang baik mampu meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, disiplin, dan profesionalisme seluruh tenaga sekolah sehingga berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan. Sebaliknya, pengelolaan yang kurang efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian pembagian tugas, rendahnya kinerja, kurang optimalnya koordinasi, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada peserta didik dan masyarakat. Oleh karena itu, sekolah perlu menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara optimal agar seluruh tenaga pendidik dan kependidikan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

SMPN 1 Labuapi merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan. Sekolah telah melaksanakan berbagai upaya dalam mengelola sumber daya manusia, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga, pembagian tugas sesuai kompetensi, pembinaan, pengembangan profesionalisme, hingga evaluasi

kinerja. Berdasarkan hasil observasi awal, tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 1 Labuapi telah menjalankan tugas sesuai bidang masing-masing dengan didukung koordinasi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor pendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Meskipun berbagai upaya pengelolaan telah dilakukan, efektivitas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia, tetapi juga oleh bagaimana proses perencanaan, pembinaan, pengembangan kompetensi, supervisi, serta evaluasi kinerja dilaksanakan secara berkelanjutan. Pengelolaan yang baik akan meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan pendidikan. Sebaliknya, apabila manajemen tenaga pendidik dan kependidikan belum dilaksanakan secara optimal, maka dapat menghambat efektivitas pelaksanaan pembelajaran, pelayanan administrasi, maupun pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan perlu dilakukan secara efektif agar seluruh tenaga sekolah dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan menjadi aspek yang penting untuk dikaji dalam upaya meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diterapkan di SMPN 1 Labuapi serta bagaimana implementasinya dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan yang efektif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan demikian, seluruh tenaga sekolah dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan serta peningkatan mutu layanan pendidikan di SMPN 1 Labuapi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 1 Labuapi. Penelitian dilaksanakan di SMPN 1 Labuapi dengan subjek penelitian yang terdiri seorang tenaga pendidik sekaligus menjabat sebagai wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga, pembagian tugas, pembinaan, pengembangan kompetensi, supervisi, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan gambaran yang sistematis mengenai implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 1 Labuapi. Adapun keabsahan data dilakukan melalui triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena berperan dalam menentukan kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan suatu sekolah tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kemampuan sekolah dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Pengelolaan yang efektif diperlukan agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan perlu dilaksanakan secara sistematis melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 1 Labuapi berdasarkan empat fungsi manajemen menurut Terry, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis berbagai faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut. Analisis terhadap keempat fungsi manajemen ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi pengelolaan sumber daya manusia di SMPN 1 Labuapi serta menjadi dasar bagi upaya peningkatan mutu manajemen sekolah di masa mendatang.

Data penelitian diperoleh melalui beberapa teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner, wawancara. Kuesioner diberikan kepada 1 guru dan tenaga kependidikan untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan di sekolah. Wawancara dilakukan dengan tenaga pendidik sekaligus menjabat sebagai Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum guna mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai praktik manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang berlangsung di SMPN 1 Labuapi.

Pelaksanaan Fungsi Perencanaan (*Actuating*)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, fungsi Perencanaan memperoleh skor tertinggi dibandingkan dengan tiga fungsi manajemen lainnya dan berada pada kategori Sangat Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa SMPN 1 Labuapi telah melaksanakan proses perencanaan tenaga pendidik dan

kependidikan secara optimal. Perencanaan merupakan fungsi dasar dalam manajemen yang berperan penting dalam menentukan arah, tujuan, kebutuhan sumber daya, serta langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan fungsi perencanaan menjadi fondasi bagi keberhasilan fungsi manajemen lainnya, karena perencanaan yang baik akan memudahkan proses pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Indikator yang memperoleh skor tertinggi pada fungsi ini adalah penempatan guru sesuai dengan latar belakang pendidikan dan sertifikasi yang dimiliki. Temuan ini menunjukkan bahwa SMPN 1 Labuapi telah menerapkan prinsip *the right man on the right place* dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penempatan guru yang sesuai dengan bidang keahlian sangat penting untuk menjamin kualitas pembelajaran, karena guru akan lebih mampu menguasai materi, memilih strategi pembelajaran yang tepat, serta melaksanakan evaluasi pembelajaran secara efektif.

Dalam konteks implementasi Kurikulum Merdeka, kesesuaian antara kompetensi guru dan mata pelajaran yang diampu menjadi semakin penting. Kemendikbudristek (2024) menjelaskan bahwa Kurikulum Merdeka memberikan keleluasaan kepada satuan pendidikan untuk menyusun Alur Tujuan Pembelajaran (ATP), Modul Ajar, serta menerapkan pembelajaran berbasis Deep Learning. Guru yang mengajar sesuai dengan kompetensinya akan lebih mudah merancang pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dan sesuai dengan prinsip BBM (bermakna, berkesadaran, dan menggembirakan). Dengan demikian, peserta didik tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga pengalaman belajar yang lebih mendalam dan relevan dengan kebutuhan mereka.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Niluh yang menyampaikan bahwa setiap awal tahun ajaran sekolah melaksanakan rapat pembagian tugas yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan seluruh guru. Melalui rapat tersebut dilakukan penentuan pembagian kelas, beban mengajar, serta tugas tambahan guru berdasarkan kebutuhan sekolah dan kompetensi masing-masing. Kegiatan ini menunjukkan bahwa perencanaan tenaga pendidik di SMPN 1 Labuapi dilakukan secara sistematis dan melalui proses pertimbangan yang matang.

Praktik tersebut sejalan dengan pendapat Purnamasari (2023) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia pendidikan harus diawali dengan pemetaan kebutuhan tenaga pendidik, identifikasi kompetensi yang dimiliki, serta analisis kondisi dan kebutuhan sekolah. Perencanaan yang baik akan membantu sekolah dalam menempatkan tenaga pendidik secara tepat sehingga seluruh sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal.

Selain itu, Mulyasa (2021) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia pendidikan tidak hanya mencakup penempatan tenaga pendidik, tetapi juga analisis kebutuhan guru, analisis beban kerja, serta perencanaan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Analisis beban kerja yang dilakukan secara objektif dapat membantu sekolah dalam mendistribusikan tugas secara proporsional sehingga tidak terjadi ketimpangan beban kerja antar guru.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sukur, Rudinah, dan Nurlaili (2023) yang menyatakan bahwa perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Sekolah yang mampu merencanakan kebutuhan tenaga pendidik secara tepat cenderung memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dan mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih berkualitas.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Siamsih, Adib, dan Setyaningsih (2024) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif harus dimulai dari perencanaan yang matang. Perencanaan menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi guru, pelatihan, serta peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, tingginya skor fungsi perencanaan pada penelitian ini menunjukkan bahwa SMPN 1 Labuapi telah memiliki fondasi yang kuat dalam mengelola sumber daya manusia pendidikan.

Meskipun demikian, sekolah tetap perlu melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap fungsi perencanaan. Perencanaan tidak hanya difokuskan pada kebutuhan jangka pendek, tetapi juga harus mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang, seperti regenerasi tenaga pendidik, penguatan kompetensi digital, serta kesiapan menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan. Dengan demikian, fungsi perencanaan dapat terus mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian (Organizing)

Berdasarkan hasil kuesioner, fungsi Pengorganisasian berada pada kategori Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa SMPN 1 Labuapi telah memiliki sistem pengorganisasian yang cukup efektif dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan. Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi, pembagian tugas, pendelegasian wewenang, serta pengoordinasian berbagai sumber daya agar seluruh komponen organisasi dapat bekerja secara terarah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu indikator yang memperoleh respons positif dari responden adalah kejelasan struktur organisasi dan pembagian tugas. Berdasarkan dokumentasi sekolah, struktur organisasi SMPN 1 Labuapi telah tersusun secara jelas mulai dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Koordinator Tata Usaha, Wali Kelas, Guru Mata Pelajaran, hingga tenaga kependidikan lainnya. Selain itu, sekolah juga memiliki Surat Keputusan (SK) resmi mengenai pembagian tugas tambahan seperti wali kelas, pembina ekstrakurikuler, koordinator program sekolah, dan tugas administratif lainnya.

Kejelasan struktur organisasi tersebut menunjukkan bahwa setiap personel memahami posisi, tugas, tanggung jawab, serta wewenang yang dimiliki. Menurut Terry (2019), pengorganisasian merupakan proses pengelompokan aktivitas, pembagian tugas, dan penetapan hubungan kerja agar seluruh sumber daya organisasi dapat digunakan secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi yang jelas juga dapat meminimalkan terjadinya tumpang tindih tugas dan memperlancar proses koordinasi antarbagian.

Dalam implementasi Kurikulum Merdeka, pengorganisasian tidak hanya diwujudkan melalui struktur formal, tetapi juga melalui budaya kolaboratif antarguru. Kemendikbudristek (2024) menegaskan bahwa guru perlu bekerja sama dalam komunitas belajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memperkuat kompetensi profesional. Kolaborasi ini penting karena implementasi Kurikulum Merdeka menuntut guru untuk saling berbagi praktik baik, menyusun perangkat pembelajaran bersama, serta melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Hasil wawancara dengan Ibu Niluh menunjukkan bahwa SMPN 1 Labuapi secara rutin melaksanakan kegiatan Komunitas Belajar (Kombel) setiap hari Sabtu. Kegiatan ini menjadi wadah bagi guru untuk berdiskusi, bertukar pengalaman, dan menyamakan persepsi terkait implementasi Kurikulum Merdeka. Melalui Kombel, guru dapat membahas penyusunan modul ajar, strategi pembelajaran berbasis Deep Learning, asesmen pembelajaran, serta berbagai permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hermawan dkk. (2023) yang menyatakan bahwa komunitas belajar (*learning community*) merupakan salah satu strategi efektif dalam meningkatkan pemahaman guru terhadap implementasi Kurikulum Merdeka. Forum kolaboratif memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman dan menemukan solusi atas berbagai permasalahan pembelajaran yang dihadapi.

Penelitian Benzito dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa komunitas belajar berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Melalui kegiatan yang dilakukan secara rutin, guru memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mengajar, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan memperluas wawasan profesional. Oleh karena itu, keberadaan Kombel di SMPN 1 Labuapi merupakan bentuk pengorganisasian yang mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Meskipun fungsi pengorganisasian berada pada kategori baik, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator koordinasi lintas bidang wakil kepala sekolah memperoleh skor yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa koordinasi antarbidang masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan program sekolah dapat berjalan lebih optimal.

Menurut Siagian (2020), koordinasi merupakan proses mengintegrasikan tujuan dan kegiatan dari berbagai unit organisasi agar seluruh bagian dapat bergerak secara harmonis menuju tujuan yang sama. Koordinasi yang efektif sangat diperlukan dalam organisasi pendidikan karena banyak program sekolah yang memerlukan keterlibatan beberapa bidang secara bersamaan.

Dalam implementasi Kurikulum Merdeka dan Program Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5), koordinasi lintas bidang menjadi semakin penting. Program-program tersebut membutuhkan sinergi antara Wakasek Kurikulum, Wakasek Kesiswaan, Wakasek Sarana dan Prasarana, serta tenaga kependidikan lainnya. Chatzipanagiotou dan Katsarou (2023) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi Deep Learning sangat dipengaruhi oleh tata kelola organisasi, komunikasi strategis, dan koordinasi yang efektif antar pemangku kepentingan pendidikan.

Selain itu, Agustina dkk. (2024) menegaskan bahwa budaya kolaboratif yang dibangun melalui komunikasi dan koordinasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas implementasi Kurikulum Merdeka di

sekolah. Oleh karena itu, SMPN 1 Labuapi dapat memperkuat koordinasi lintas bidang melalui rapat koordinasi rutin, pemanfaatan teknologi komunikasi digital seperti WhatsApp Group dan Google Workspace, serta sistem monitoring program kerja yang terintegrasi. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengorganisasian sehingga seluruh program sekolah dapat berjalan secara sinergis dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pelaksanaan Fungsi Pengawasan

Pelaksanaan fungsi pengawasan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan yang berperan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan sekolah berjalan sesuai dengan tujuan, program, serta standar yang telah ditetapkan. Dalam perspektif manajemen, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengontrol pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga sebagai sarana evaluasi dan pembinaan guna meningkatkan efektivitas serta efisiensi penyelenggaraan pendidikan. Melalui fungsi pengawasan, sekolah dapat mengetahui sejauh mana program yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik, mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul, serta menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Dalam konteks pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, pengawasan memiliki peranan yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, menerapkan metode pembelajaran yang efektif, serta mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi peserta didik. Sementara itu, pengawasan terhadap tenaga kependidikan bertujuan untuk menjamin bahwa layanan administrasi dan pelayanan pendidikan berjalan secara tertib, efektif, dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Salah satu bentuk pengawasan yang paling umum dilakukan dalam lingkungan sekolah adalah supervisi kelas. Supervisi kelas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah untuk memantau secara langsung proses pembelajaran yang berlangsung di kelas. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan pembelajaran, mulai dari perencanaan pembelajaran, penggunaan metode dan media pembelajaran, pengelolaan kelas, interaksi antara guru dan peserta didik, hingga pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dengan adanya supervisi kelas, sekolah dapat mengetahui tingkat profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sekaligus memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Supervisi kelas tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pengawasan administratif, tetapi juga sebagai sarana pembinaan profesional bagi guru. Melalui supervisi, guru memperoleh kesempatan untuk mendapatkan masukan, arahan, dan bimbingan yang dapat membantu mereka meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Kepala sekolah sebagai supervisor berperan memberikan umpan balik yang konstruktif berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan selama proses pembelajaran berlangsung.

Dengan demikian, supervisi menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Dalam implementasi Kurikulum Merdeka dan perkembangan paradigma pendidikan abad ke-21, supervisi kelas menjadi semakin penting karena berkaitan dengan penerapan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Salah satu pendekatan yang saat ini menjadi perhatian dalam dunia pendidikan adalah Deep Learning. Pendekatan Deep Learning menekankan proses pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk memahami konsep secara mendalam, menghubungkan pengetahuan dengan pengalaman nyata, berpikir kritis, memecahkan masalah, berkolaborasi, berkomunikasi secara efektif, serta mampu menghasilkan gagasan-gagasan kreatif dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan.

Dalam penerapannya, pembelajaran berbasis Deep Learning menuntut guru untuk tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menciptakan pengalaman belajar yang bermakna. Guru dituntut untuk merancang aktivitas pembelajaran yang dapat melibatkan peserta didik secara aktif, mendorong rasa ingin tahu, serta memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengeksplorasi dan menemukan pengetahuan secara mandiri. Oleh karena itu, pengawasan melalui supervisi kelas menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa proses pembelajaran yang berlangsung benar-benar mencerminkan prinsip-prinsip Deep Learning tersebut.

Melalui kegiatan supervisi, kepala sekolah atau pengawas dapat mengamati secara langsung bagaimana guru mengelola pembelajaran di kelas. Pengamatan tersebut meliputi kesesuaian antara perangkat pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran, penggunaan strategi pembelajaran yang inovatif, pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran, keterlibatan peserta didik dalam proses belajar, serta kemampuan guru dalam memfasilitasi diskusi dan pemecahan masalah. Selain itu, supervisi juga memungkinkan supervisor untuk menilai sejauh mana peserta didik aktif berpartisipasi dalam kegiatan belajar dan mampu mengembangkan keterampilan berpikir tingkat tinggi yang menjadi salah satu karakteristik utama Deep Learning.

Hasil supervisi yang diperoleh kemudian menjadi dasar dalam memberikan umpan balik kepada guru. Umpan balik tersebut tidak bertujuan untuk mencari kesalahan atau kelemahan guru, melainkan untuk membantu guru mengidentifikasi berbagai aspek yang telah berjalan dengan baik serta aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Melalui proses refleksi yang dilakukan bersama antara supervisor dan guru, diharapkan tercipta kesadaran profesional untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan kualitas pembelajaran. Umpan balik yang diberikan secara objektif, sistematis, dan berkelanjutan dapat menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya serta mengembangkan berbagai inovasi pembelajaran yang lebih efektif.

Lebih lanjut, kegiatan pengawasan yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan dapat menciptakan budaya mutu di lingkungan sekolah. Budaya mutu tersebut ditandai dengan adanya komitmen seluruh warga sekolah untuk terus melakukan evaluasi diri, memperbaiki kinerja, dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Dalam kondisi demikian, pengawasan tidak lagi dipandang sebagai kegiatan yang menakutkan

atau bersifat mencari kesalahan, melainkan sebagai proses pembelajaran organisasi yang mendukung peningkatan mutu sekolah secara berkelanjutan.

Menurut Hamdi dan Wahyuni (2026), kesiapan guru dalam menerapkan Deep Learning masih bersifat kondisional dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi tingkat pemahaman guru terhadap konsep Deep Learning, kemampuan guru dalam merancang pembelajaran yang sesuai, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, serta dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi Deep Learning tidak hanya bergantung pada kompetensi individu guru, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan dan sistem pendukung yang tersedia di sekolah.

Berdasarkan temuan tersebut, fungsi pengawasan perlu dilaksanakan secara komprehensif dan tidak terbatas pada kegiatan evaluasi semata. Pengawasan harus diintegrasikan dengan program pendampingan, pelatihan, workshop, diskusi profesional, serta berbagai bentuk pembinaan lainnya yang dapat membantu guru meningkatkan pemahaman dan keterampilannya dalam menerapkan Deep Learning. Dengan adanya dukungan yang berkelanjutan, guru akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran dan mampu menerapkan strategi pembelajaran yang lebih efektif sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Selain itu, hasil pengawasan juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan program pengembangan profesional guru di sekolah. Data yang diperoleh dari kegiatan supervisi dapat membantu kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang paling relevan, menentukan prioritas pengembangan kompetensi guru, serta merancang program peningkatan mutu yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sumber informasi penting dalam pengambilan keputusan manajerial di sekolah.

Secara keseluruhan, pelaksanaan fungsi pengawasan melalui supervisi kelas memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pengawasan yang dilakukan secara sistematis, objektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada pembinaan akan membantu guru mengembangkan kompetensinya, meningkatkan kualitas proses pembelajaran, serta mendorong terciptanya budaya mutu di lingkungan sekolah. Dengan adanya supervisi yang efektif dan berkesinambungan, guru diharapkan mampu menerapkan pembelajaran berbasis Deep Learning secara optimal sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih baik serta menghasilkan peserta didik yang aktif, kreatif, inovatif, kolaboratif, dan memiliki kemampuan berpikir mendalam sesuai dengan tuntutan abad ke-21.

Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 1 Labuapi, terdapat beberapa faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Faktor pendukung utama yang ditemukan adalah kepemimpinan Kepala Sekolah yang demokratis dan budaya kerja kolaboratif antar guru. Kepemimpinan yang demokratis memberikan ruang kepada seluruh warga

sekolah, khususnya guru, untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin yang memberikan instruksi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong partisipasi aktif guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Melalui musyawarah dan komunikasi yang terbuka, guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan sekolah.

Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif sehingga hubungan antara kepala sekolah dan guru dapat terjalin dengan baik. Guru merasa dihargai karena dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Situasi ini juga berdampak pada meningkatnya rasa memiliki terhadap program-program sekolah sehingga pelaksanaan berbagai kegiatan pendidikan dapat berjalan lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan pendapat Fitriadi (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mampu menciptakan iklim kerja yang positif karena pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan maupun pengambilan keputusan.

Selain kepemimpinan yang demokratis, budaya kerja kolaboratif antar guru juga menjadi faktor pendukung yang sangat penting dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Kolaborasi antar guru terlihat dari adanya kerja sama dalam menyusun perangkat pembelajaran, berbagi pengalaman mengajar, berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi selama proses pembelajaran, serta saling memberikan bantuan ketika terdapat guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Budaya kerja sama ini menciptakan lingkungan profesional yang mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Budaya kerja kolaboratif menjadi semakin penting dalam implementasi Kurikulum Merdeka yang menuntut adanya sinergi antar guru mata pelajaran maupun lintas disiplin ilmu. Dalam Kurikulum Merdeka, pembelajaran tidak hanya berfokus pada penguasaan materi, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan karakter peserta didik melalui berbagai kegiatan yang memerlukan kolaborasi antarguru. Oleh karena itu, kemampuan guru untuk bekerja sama dan saling mendukung menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan kurikulum tersebut. Hal ini sejalan dengan Panduan Mengajar (2024) yang menegaskan bahwa implementasi Kurikulum Merdeka memerlukan kerja sama yang kuat antara seluruh tenaga pendidik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

Bentuk nyata dari budaya kolaboratif tersebut terlihat ketika guru-guru saling membantu dalam menyusun modul ajar berbasis Deep Learning. Penyusunan modul ajar Deep Learning membutuhkan pemahaman yang baik mengenai strategi pembelajaran yang mampu mendorong peserta didik berpikir kritis, memecahkan masalah, berkolaborasi, serta menghubungkan materi pembelajaran dengan kehidupan nyata. Tidak semua guru memiliki tingkat pemahaman dan pengalaman yang sama dalam menerapkan pendekatan tersebut. Oleh karena itu, kegiatan diskusi, berbagi praktik baik, dan kerja sama antar guru menjadi sangat penting untuk mendukung keberhasilan implementasi pembelajaran berbasis Deep Learning di sekolah.

Di samping faktor pendukung, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu faktor penghambat utama adalah keterbatasan tenaga kependidikan yang dimiliki sekolah. Keterbatasan jumlah tenaga kependidikan dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja yang harus ditanggung oleh tenaga yang tersedia. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas administrasi sekolah serta berbagai layanan pendukung pendidikan lainnya. Apabila tidak dikelola dengan baik, keterbatasan tenaga kependidikan dapat berdampak pada kurang optimalnya pelayanan yang diberikan kepada guru maupun peserta didik.

Faktor penghambat berikutnya adalah keberagaman latar belakang siswa dan siswi. Setiap peserta didik memiliki karakteristik, kemampuan akademik, kondisi sosial ekonomi, lingkungan keluarga, minat, bakat, serta gaya belajar yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang mampu mengakomodasi kebutuhan seluruh peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai kondisi dan karakteristik peserta didik agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, Ibu Niluh menjelaskan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memahami latar belakang peserta didik adalah melalui penyebaran angket kepada siswa dan siswi. Melalui angket tersebut, guru dapat memperoleh informasi mengenai kondisi keluarga, minat belajar, kebiasaan belajar, serta berbagai aspek lain yang berkaitan dengan peserta didik. Namun demikian, penggunaan angket bukanlah satu-satunya metode yang dapat digunakan. Guru juga dapat melakukan observasi secara langsung terhadap perilaku dan perkembangan peserta didik selama berada di lingkungan sekolah. Selain itu, guru dapat memperoleh informasi tambahan melalui komunikasi dengan orang tua, wali kelas, teman sebaya, maupun pihak-pihak lain yang berada di lingkungan sekitar peserta didik. Dengan berbagai informasi tersebut, guru akan lebih mudah menentukan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik.

Faktor penghambat lainnya adalah perkembangan zaman yang berlangsung sangat cepat, khususnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Kemajuan teknologi memberikan kemudahan bagi peserta didik untuk mengakses berbagai informasi melalui perangkat digital seperti telepon pintar, komputer, maupun media elektronik lainnya. Informasi tersebut dapat diperoleh dari berbagai platform digital, termasuk media sosial, situs web, aplikasi berbagi video, serta berbagai sumber informasi lainnya yang tersedia di internet.

Meskipun perkembangan teknologi memberikan banyak manfaat bagi dunia pendidikan, kondisi ini juga menghadirkan tantangan yang tidak kecil bagi tenaga pendidik. Peserta didik tidak hanya memperoleh informasi yang bersifat positif dan mendukung proses pembelajaran, tetapi juga berpotensi terpapar informasi yang kurang tepat, tidak terverifikasi, bahkan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap perkembangan karakter dan perilaku mereka. Kemudahan akses terhadap informasi membuat peserta didik harus memiliki kemampuan literasi digital yang baik agar mampu membedakan informasi yang benar dan bermanfaat dengan informasi yang tidak sesuai.

Dalam situasi tersebut, guru memiliki peran yang semakin penting sebagai pembimbing dan fasilitator pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membimbing peserta didik agar mampu menggunakan teknologi secara bijak, bertanggung jawab, dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, perkembangan teknologi dan arus informasi yang semakin pesat menjadi tantangan besar yang harus dihadapi oleh tenaga pendidik dalam menjalankan tugas profesionalnya. Guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi, mengikuti perkembangan teknologi, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan generasi saat ini agar proses pendidikan tetap berjalan secara efektif dan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kemampuan akademik, karakter, serta literasi digital yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 1 Labuapi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan telah berjalan dengan baik melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Fungsi perencanaan memperoleh hasil tertinggi dan berada pada kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari proses penempatan guru yang telah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, kompetensi, dan sertifikasi yang dimiliki sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan juga dilakukan secara sistematis melalui rapat pembagian tugas pada awal tahun ajaran yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan seluruh guru.

Fungsi pengorganisasian berada pada kategori baik yang ditunjukkan oleh kejelasan struktur organisasi, pembagian tugas, serta pelaksanaan Komunitas Belajar (Kombel) secara rutin sebagai wadah kolaborasi dan pengembangan kompetensi guru. Meskipun demikian, koordinasi lintas bidang masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan program sekolah dapat berjalan lebih optimal dan terintegrasi.

Pada fungsi pengawasan, sekolah telah melaksanakan supervisi kelas sebagai upaya untuk memantau, mengevaluasi, dan membina kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan profesional yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, khususnya dalam penerapan pembelajaran berbasis Deep Learning sesuai tuntutan Kurikulum Merdeka dan pendidikan abad ke-21.

Penelitian ini juga menemukan adanya faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Faktor pendukung utama meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis serta budaya kerja kolaboratif antar guru yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan profesionalisme guru. Sementara itu, faktor penghambat yang dihadapi meliputi keterbatasan tenaga kependidikan, keberagaman latar belakang peserta didik, serta perkembangan teknologi dan arus informasi yang semakin pesat sehingga menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensi, literasi digital, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Secara keseluruhan, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 1 Labuapi telah terlaksana dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Namun demikian, diperlukan upaya penguatan koordinasi antarbidang, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta pengembangan strategi pembelajaran yang adaptif terhadap perkembangan zaman agar kualitas pendidikan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chatzipanagiotou, P., & Katsarou, E. (2023). Strategic communication and governance in school leadership for deep learning. *_International Journal of Educational Leadership*, 16_(3), 210-225. <https://doi.org/10.1080/13632434.2023.2189456>.
- Fitriadi, M. (2022). Manajemen tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Mataram. *_Jurnal Administrasi Pendidikan*, 20_(1), 88-102. <https://repository.ugm.ac.id/280244>
- Fitriadi. (2022). Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Hamdi, S., & Wahyuni, R. (2026). Kesiapan Guru dalam Implementasi Deep Learning pada Pembelajaran Abad ke-21. *Jurnal Pendidikan*
- Hamdi, S., & Wahyuni, S. (2026). From curriculum reform to classroom readiness: Elementary teachers' perspectives on deep learning in Indonesia's Merdeka curriculum. *_Language Education Society*, 10_(1), 1-26. <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/les/article/view/1234>
- Isnaeni, M., Fauskanger, J., & Bjuland, R. (2025). Teacher leaders' strategies for deep learning implementation under Merdeka curriculum in madrasah settings. *_Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 15_(2), 166-183. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/aladzka/article/view/18500>
- Isnayanti, N., & Putriwanti, K. (2025). Teacher professional development for Merdeka curriculum. *_Jurnal Inovasi Pendidikan*, 11_(2), 77-91. <https://jip.stkipbjm.ac.id/index.php/jip/article/view/250>
- Kemendikbudristek. (2024). *_Prinsip pembelajaran mendalam: Bermakna, berkesadaran, menggemblirakan_*. Sistem Informasi Kurikulum Nasional. <https://kurikulum.kemdikdasmen.go.id/deep-learning>
- Modul Ajarku. (2025). Perangkat ajar deep learning SMP kelas 7-9 kurikulum merdeka 2025/2026. <https://modulajarku.com/perangkat-ajar-deep-learning-smp>
- Mulyasa, E. (2021). *_Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi dan implementasi_*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadirah, Yusuf, M., & Rahmawati. (2024). Monitoring and evaluation of educational personnel management in improving teacher performance. *_Journal of Educational Management*, 8_(2), 45-60. <https://scholarhub.ui.ac.id/jiep/vol8/iss2/5>
- Oktafiyana, F., Ramadhan, M., & Lestari, D. (2025). Analysis of managerial capacity and strategic leadership in deep learning implementation. *_Jurnal Educative: Journal of Educational Studies*, 10_(2), 181-200.

<https://ejournal.uinbukittinggi.ac.id/index.php/educative/article/view/10280>

Panduan Mengajar. (2024). Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka dan Deep Learning. Link :

<https://guru.kemdikbud.go.id/>

Panduan Mengajar. (2024). Pendekatan deep learning dan penerapannya dalam kurikulum merdeka.

<https://panduanmengajar.com/deep-learning-kurikulum-merdeka>

Purnamasari, A. (2023). _Manajemen tenaga kependidikan di SMPN 13 Mataram_. Skripsi, Universitas Islam Negeri Mataram. <http://repository.uinmataram.ac.id/id/eprint/3123>

Siagian, S. P. (2020). _Manajemen sumber daya manusia_. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmono, T., Almayali, A., & Almusawy, H. (2025). Technology and infrastructure challenges in deep learning implementation. _Jurnal Pendidikan Digital, 4_(1), 12-28.

<https://jpd.uny.ac.id/index.php/jpd/article/view/150>

Wahyuni, S. (2023). _Analisis manajemen tenaga kependidikan di SMPN 14 Mataram_. Tesis, Universitas Mataram. <http://eprints.unram.ac.id/38540>