



Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Mengatasi Kurangnya Tenaga Pendidik

**Riani N. Ninef¹, Jumiati Sakan², Candra Biar³, Ledi Rido⁴, Fanto Tanaem⁵,
Yanti Y.E Sole⁶**

Prodi Manajmemen Pendidikan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Kupang^{1,2,3,4,5,6}

*Email Korespodensi: rianininef121@gmail.com

Diterima: 02-07-2026 | Disetujui: 08-07-2026 | Diterbitkan: 10-07-2026

ABSTRACT

This study examines the management solutions used by school administrators to solve the instructor shortage in educational institutions. The problem of teacher shortages has emerged as a significant barrier that impedes the learning process, diminishes the quality of education, and obstructs the attainment of institutional objectives. This study employs a qualitative methodology using a literature review, analysing scientific publications from 2012 to 2016, including books, journals, research papers, and pertinent articles. The study findings indicate that the educator shortage is attributed to the unequal distribution of instructors, constrained financial resources, diminished job motivation, elevated teacher turnover rates, and inequities in welfare. To resolve this problem, the school principal instituted many strategic measures: optimising current human resources, using a flexible staffing structure, enhancing welfare and motivation, forging collaborations, and advancing professional abilities. This study suggests that efficient management requires thorough planning, robust leadership, and collaboration among stakeholders. This technique guarantees the sustainability and quality of education despite constrained human resources.

Keywords: School principal management, teacher shortage, educational strategy, human resource management, educational quality.

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti solusi manajemen yang digunakan oleh administrator sekolah untuk mengatasi kekurangan instruktur di lembaga pendidikan. Masalah kekurangan guru telah muncul sebagai hambatan signifikan yang menghalangi proses pembelajaran, menurunkan kualitas pendidikan, dan menghalangi pencapaian tujuan institusi. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan tinjauan pustaka, menganalisis publikasi ilmiah dari tahun 2012 hingga 2016, termasuk buku, jurnal, makalah penelitian, dan artikel-artikel terkait. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kekurangan pendidik disebabkan oleh distribusi guru yang tidak merata, sumber daya keuangan yang terbatas, motivasi kerja yang menurun, tingkat perputaran guru yang tinggi, dan ketidakadilan dalam kesejahteraan. Untuk mengatasi masalah ini, kepala sekolah menerapkan banyak langkah strategis: mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, menggunakan struktur staf yang fleksibel, meningkatkan kesejahteraan dan motivasi, menjalin kolaborasi, dan meningkatkan kemampuan profesional. Penelitian ini menyarankan bahwa manajemen yang efisien memerlukan perencanaan yang matang, kepemimpinan yang kuat, dan kolaborasi di antara para pemangku kepentingan. Teknik ini menjamin keberlanjutan dan kualitas pendidikan meskipun sumber daya manusia terbatas.



Katakunci: Manajemen kepala sekolah, kekurangan tenaga pendidik, strategi pendidikan, manajemen sumber daya manusia, dan mutu pendidikan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ninef, R. N., Sakan, J. ., Biar, C., Rido, L. ., Tanaem, F. ., & Sole, Y. Y. . (2026). Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Mengatasi Kurangnya Tenaga Pendidik. Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia, 2(2), 737-745. <https://doi.org/10.63822/c50t3430>

PENDAHULUAN

Manajemen mencakup seni dan ilmu merencanakan, mengorganisir, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manullang (2022). Manajemen mencakup serangkaian operasi termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya yang terse dia secara efektif dan efisien. Dalam ranah pendidikan, manajemen berfungsi untuk mengoordinasikan sumber daya institusi guna memfasilitasi tujuan instruksional. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin dan manajemen yang bertanggung jawab atas operasi institusi. Seperti yang dinyatakan oleh Siagian (2023), prinsip tersebut bertanggung jawab untuk membimbing, mempengaruhi, dan mendorong kolaborasi di antara pendidik untuk memenuhi visi dan tujuan pendidikan. Manajemen mencakup pemeriksaan perencanaan yang sukses, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berkelanjutan melalui kontribusi anggota organisasi dan penggunaan sumber daya yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Manajemen dianggap sebagai ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan tenaga kerja dan keterampilan orang lain, termasuk kemampuan untuk mengelola, mempengaruhi, dan mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan yang ditentukan melalui kolaborasi (Mau & Amid, 2019). Manajemen dapat didefinisikan sebagai serangkaian prosedur yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup penempatan sumber daya organisasi dan kemampuan untuk mengelola serta menginspirasi anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen dapat dilihat sebagai ilmu dan seni dalam administrasi personel dan profesionalisme, terutama di sektor pendidikan.

Secara umum, pendidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik. Pendidikan tidak hanya berfokus pada penyampaian pengetahuan, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, pengembangan keterampilan, serta penanaman nilai-nilai. Pendidikan pada dasarnya juga merupakan upaya sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi peserta didik, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pembentukan karakter guna mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Tenaga pendidika menjadi unsur paling penentu keberhasilan tujuan ini, tanpa jumlah guru yang cukup, berkualifikasi, dan berkomitmen, proses pembelajaran tidak berjalan maksimal dan mutu pendidikan menurun. Pendidikan juga merupakan fondasi utama pembangunan bangsa, dimana kualitas tenaga pendidik menjadi penentu utama ke majuan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan siap bersaing secara global. Pendidikan adalah upaya humanis yang bertujuan mengembangkan potensi kemanusiaan individu dalam konteks komunitasnya (Mau & Amid, 2019).

Namun kenyataanNya dilapangan, menunjukan banyak lembaga pendidikan di indonesia menghadapi tantangan serius''kekurangan tenaga pendidik''. Berdasarkan penelitian (Mardianto, 2023) masalah ini semakin nyata seiring bertambahnya jumlah siswa namun tidak seimbang dengan penambahan guru yang memadai. Penyebabnya beragam: penyebaran guru tidak merata, keterbatasan dana rekrutmen, rendahnya minat bertugas didaerah-daerah tertentu, serta pengunduran diri atau pensiun guru tanpa pengganti yang segera.

Kekurangan tenaga pendidik membawa dampak yang berantai; beban kerja guru berlebihan, jam pelajaran kosong, penurunan kualitas pengajaran, sehingga berkurangnya kepercayaan masyarakat. Oleh

sebab itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial dalam mencari solusi dan mengelola keterbatasan sumber daya manusia (Manullang, 2022). Kepala sekolah sebagai manajer utama memiliki peran strategis melalui strategi manajemen (*Planing, organizing, actuating, controlling*) untuk mengatasi masalah tersebut. Robbins & Coulter (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan atau sasaran tertentu. Dalam konteks pendidikan, strategi manajemen kepala sekolah harus adaptif terhadap lingkungan lokal, inovatif, berorientasi pengembangan SDM (Mulyadi, 2020).

Salah satu tantangan utama dalam pendidikan adalah kesulitan kurangnya tenaga pendidik, banyak lembaga dalam mengintegrasikan pendidikan dalam proses belajar-mengajar, sehingga mengurangi efektivitas pembelajaran. Selain itu, lembaga pendidikan juga kerap mengalami hambatan dalam menjaga mutu pengajaran, terutama ketika harus melayani peserta didik dengan latar belakang dan tingkat pemahaman yang beragam. Selain itu, pendidikan Kristen sering harus bersaing dengan sekolah-sekolah umum yang memiliki fasilitas lebih lengkap dan tenaga pendidik yang merata, sehingga lebih menarik. Keterbatasan dana dan sumber daya menjadi tantangan yang menghambat pengembangan program pendidikan yang berkualitas dan inovatif.

Melihat masalah di atas maka penulis tertarik untuk menulis tentang strategi manajemen kepala sekolah dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik yang belum merata, yang bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab, dampak, dan merumuskan strategi manajemen kepala sekolah dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik, dengan menggunakan kajian literatur yang bersumber dari buku, jurnal, dan lainnya. Kebaharuan ini terletak pada penyusunan strategi manajemen yang praktis dan relevan untuk diterapkan diberbagai jenis lembaga pendidikan. Peran kepala sekolah menjadi penting dalam meningkatkan SDM disekolah yang dipimpinnya, dalam hal ini adalah pendidik. Sebagaimana Mulyasa berpandangan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas program sekolah, pembinaan, pendayagunaan dan pemeliharaan fasilitas dan administrasi sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi literatur, yang mencakup identifikasi, penelaan, evaluasi, dan interpretasi data seluruh penelitian yang relevan dengan topik yang diteliti. Menurut Sugiyono dalam (Setiawan & Others, 2021) Metode literatur mencakup penelusuran berbagai catatan mengenai peristiwa masa lalu yang dituangkan dalam bentuk tulisan, gambar, maupun karya monumental lainnya. Selain itu, studi literatur juga merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan menelusuri berbagai referensi dan teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang dikaji (Rizky & Ugiarti, 2021). Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai penelitian-penelitian empiris yang telah membahas berbagai strategi-strategi manajemen pendidikan dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik. Data dikumpulkan dari buku, jurnal, artikel, laporan penelitian, serta sumber-sumber daring, lalu dianalisis guna memahami berbagai persoalan yang dihadapi strategi manajemen kepala sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyebab dan Dampak Kurangnya Tenaga Pendidik

Berdasarkan analisis studi literatur yang mendalam, penelitian ini mengidentifikasi kompleksitas strategi manajemen kepala sekolah, dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik. Kekurangan tenaga pendidik bukanlah masalah yang muncul secara tunggal, melainkan akibat gabungan dari berbagai faktor yang saling mempengaruhi satu sama lain. Hal ini sejalan dengan pendapat (Tobing, 2021) yang menyatakan bahwa masalah SDM dipendidikan bersifat kompleks dan menyentuh aspek kebijakan, sosial, maupun ekonomi.

Pertama, faktor distributif tenaga pendidika yang tidak merata menjadi penyebab utama. Sangat sering terjadi kondisi disatu sekolah berlebihan, sementara disekolah lain yang jaraknya tidak terlalu jauh justru disitu kekurangan tenaga pendidik. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan guru untuk menginginkan penempatan didaerah yang fasilitasnya lengkap dan aksesnya mudah.

Kedua, Terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidika guru dan mata pelajaran yang harus dimpu. Secara jumlah mungkin terlihat cukup, namun secara kompetensi sebenarnya masih terjadi kekurangan karena guru mengajar bukan bidang keahliannya. Ketiga, Faktor regulasi dan demografi. Banyak guru senior yang mulai memasuki masa pensiun secara serentak, sementara proses rekrutmen guru baru membutuhkan waktu lama dan dibatasi oleh kuota ketat dari pemerintah maupun yayasan.

Keempat, Faktor minat dan kesejahteraan (Zarlor, 2020) dalam kajiannya menyebutkan bahwa rendahnya minat generasi muda menjadi guru disebabkan oleh perspektif masyarakat bahwa profesi ini memiliki tingkat kesejahteraan yang rendah dan beban kerja yang berat. Hal ini menyebabkan pasokan guru baru tidak sebanding dengan kebutuhan yang terus bertambah.

2. Dampak kekurangan tenaga pendidik bagi sekolah

Kekurangan tenaga pendidik dalam sekolah itu, seharusnya jangan dianggap mudah karena banyak dampak negatif yang akan timbul. Jika guru yang bukan ahlinya mengajarkan mata pelajaran tertentu pasti hasilnya tidak akan baik. Seperti guru IPS (Ilmu pengetahuan sosial) yang menjadi guru PIA pasti akan terjadi ketimpangan karena guru IPS tersebut tidak mengetahui banyak tentang ilmu dalam pembelajaran PIA. Guru-guru yang memegang benar-benar lulusan sarjana PIA dan pasti sudah mengetahui materi pembelajaran tersebut karena mereka sudah mempelajarinya sejak lama. Dan juga jika seorang guru memegang dua mata pelajaran, bahkan lebih mata pelajaran ini akan menyebabkan ketidakefektifan dalam sistem pembelajaran dikarenakan pasti dari semua mata pelajaran yang dipegang tentu tidak semuanya bisa berjalan dengan baik karena permasalahan yang serius untuk murid-muridnya dikelas. Dalam sistem pengajarannya dikelas pasti pun tidak berjalan dengan maksimal dan pasti ada yang terabaikan pada salah satu pelajaran yang dipegangnya.

Dampak yang terjadi ketika kepala sekolah tidak memperhatikan kurangnya tenaga pendidik tersebut yaitu tujuan dari adanya pendidikan sulit dicapai, karena dengan adanya tenaga pendidik yang memadai akan memudahkan dan menyukseskan proses pembelajaran dan menghasilkan *output* sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa seberapa pentingnya strategi manajemen kepala sekolah dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik disekolah. Maka dari itu, Penulis sangat tertarik untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen kepala dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik dan bagaimana faktor penghambat dan pendukungnya bagi kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan tersebut.

3. Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Masalah

Strategi merupakan rencana besar yang bersifat meningkat, efisien, dan produktifitas guna mengefektifkan tercapainya tujuan. Strategi merupakan jangka panjang yang dikembangkan secara detail dalam bentuk taktik yang bersifat operasional disertai target dan langkah- langkah secara terukur. Strategi pada hakikatnya adalah tindakan tentang apa yang dilakukan, dan apa yang seharusnya dicapai. Sebagai kepala sekolah, sudah selayaknya sudah mengatur jalannya roda kegiatan sekolah, bagaimana jika kekurangan guru maka kepala sekolah yang harus mengambil keputusan guna jalannya kegiatan belajar mengajar disekolah. Dalam kondisi keterbatasan sumber daya manusia, peran kepala sekolah menjadi sangat krusial. Dari berbagai literatur manajemen pendidikan, dapat dirangkum seberapa strategi utama yang terbukti efektif digunakan kepala sekolah untuk menyeimbangi kekurangan tenaga pendidik agar sekolah tetap berjalan dengan baik. Analisis literatur mengungkapkan bahwa tantangan-tantangan ini dapat dikategorikan menjadi empat aspek utama yang saling berkaitan dan membentuk ekosistem kompleks dalam pengelolaan pendidikan. Setiap tantangan memiliki dimensi yang *multifaset* dan mempengaruhi tidak hanya efektivitas operasional lembaga, tetapi juga misi transformatif pendidikan dalam membentuk karakter generasi muda.

4. Pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang ada

Langkah pertama yang paling mendasar adalah melakukan pengorganisasian ulang. Kepala sekolah harus memiliki data yang jelas mengenai siapa guru apa ke ahliannya, Seberapa jam mengajarnya, dan apa potensi yang bisa dikembangkan. Oktaviana et al. (2025) Menjelaskan bahwa fungsi organisasi adalah menyusun kerangka kerja dan pembagian tugas yang tepat. Kepala sekolah bisa melakukan pembagian tugas yang disesuaikan dengan keahlian, bukan sekedar meratakan jumlah jam. Guru yang memiliki kemampuan yang lebih bisa diberi tugas tambahan namun dengan sistem intensitas atau penghargaan yang layak.

Selain itu, tenaga kependidikan seperti staf tata usaha, pustakawan, atau laporan juga harus dilibatkan secara maksimal untuk membantu pekerjaan- pekerjaan administratif atau teknis, sehingga guru bisa memfokuskan seluruh waktunya untuk kegiatan pembelajaran dikelas. Dalam kondisi tertentu, menggabungkan kelas atau pembelajaran kelompok besar juga bisa menjadi alternatif solusi, selama tetap dikontrol kualitas pembelajarannya.

5. Meningkatkan kompetensi dan semangat kerja guru

Ketika jumlah tidak bisa ditambah, maka kualitasnya harus ditingkatkan. Kepala sekolah harus menyadari bahwa guru yang ada adalah aset utama yang harus dijaga dan dikembangkan. Strategi yang harus diterapkan antara lain dengan memberikan kesempatan pelatihan, lokakarya,

atau bergabung dalam komunitas belajar. Tobing, (2021) mengemukakan bahwa guru yang kompeten akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga kekurangan jumlah bisa tertutup oleh kinerja yang tinggi.

Tidak kalah pentingnya adalah faktor motivasi. Beban kerja yang berat karena kekurangan tenaga bisa membuat guru cepat jenuh. Disini kepala sekolah harus hadir sebagai pemimpin yang suportif. Pemberian apresiasi, pendekatan kekeluargaan, serta perhatian terhadap kesejahteraan guru, sekecil apapun bentuknya, sangat berpengaruh besar terhadap semangat kerja. Guru yang merasa dihargai akan bekerja lebih keras dan rela berkorban demi kemajuan sekolah.

6. Pemamfaatan Teknologi dan Inovasi pembelajaran

Era kemajuan teknologi saat ini membuka peluang besar bagi sekolah yang memiliki keterbatasan tenaga. Pemamfaatan teknologi dan inovasi pembelajaran menjadi langkah cerdas yang sangat membantu sekolah dalam menutupi kekurangan jumlah pendididk, tanpa harus mengorbankan kualitas proses belajar mengajar. Ditengah keterbatasan tenaga, kepala sekolah dapat mendorong tenaga guru untuk memanfaatkan berbagai sarana digital, media pembelajarann interaktif, serta materi ajar yang tersusun rapi secara daring, sehingga siswa memiliki kesempatan untuk belajar lebih mandiri namun tetap dalam bimbingan guru. Penggunaan teknologi ini memungkinkan satu orang pendidik untuk menjangkau lebih banyak siswa atau kelas dengan lebih efektif, serta memangkas beban pekerjaan administrasi yang biasanya memakan banyak waktu, karena sebagian besar pencatatan dan pelaporan dapat dilakukan secara otomatis dan lebih sederhana. Selain itu, penerapan metode pembelajaran kreatif seperti pembelajaran berbasis masalah atau system hibrida menjadikan peran guru lebih berfungsi sebagai fasilitator dan pembimbing, dimana siswa dilatih lebih aktif dan bertanggung jawab atas proses belajarnya sendiri. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen yang menyatakan bahwa keterbatasan jumlah sumber daya dapat diatasi dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, asalkan ada kemauan untuk beradaptasi dengan kemajuan zaman dan keberanian untuk mengubah cara kerja yang selama ini dianggap biasa menjadi sesuatu yang lebih bernilai guna mendukung tujuan pendidikan yang dicapai.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan mempunyai strategi-strategi kepemimpinan tertentu, Hal ini sejalan dengan (Mulyasa, 2020) yang menerangkan bahwa untuk menjadi kepala sekolah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi kepala sekolah yaitu:

1. Efektivitas proses pendidikan
2. Tumbuhnya kepemimpinan sekolah yang kuat.
3. Pengelola tenaga kependidikan yang efektif
4. Budaya mutu
5. Tim work yang kompak, cerdas dan dinamis
6. Kemandirian
7. Partisipasi warga sekolah dan lingkungan masyarakat
8. Transparansi manajemen dalam wacana demokrasi pendidikan
9. Kemampuan untuk berubah

10. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan
11. Tanggap terhadap kebutuhan
12. Akuntabilitas

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang Berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah Kepala sekolah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan sekolah, Serta kepala sekolah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi disekolah dengan baik. Kepala se kolah yang me nge lola sumbe r daya pe ndidikan yang ada dile mbaga pe ndidikan tersebut benar- benar berfungsi dengan baik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa permasalahan kekurangan tenaga pendidik merupakan isu mendasar yang bersifat kompleks dan multidimensi, bukan hanya sekedar masalah jumlah, namun juga berkaitan erat dengan aspek pemerataan distribusi, kesesuaian kualifikasi, hingga faktor sosial ekonomi yang memengaruhi minat terhadap profesi keguruan. Dari hasil kajian mendalam terdapat berbagai sumber referensi, ditemukan bahwa kedudukan kepala sekolah menjadi sangat sentral dan menentukan dalam upaya mengatasi keterbatasan tersebut. Dari berbagai studi literatur, strategi yang efektif tidak hanya mengandalkan satu cara saja, melainkan harus bersifat menyeluruh dan terpadu. Hal ini mencakup kemampuan melakukan pengoorganisasian ulang sumber daya secara cermat, peningkatan kualitas dan motivasi pendidika agar bekerja lebih produktif, penerapan inovasi serta pemanfaatan teknologi untuk menutupi keterbatasan jumlah, hingga pembangunan jejaring kerja sama dengan lingkungan sekitar. Melalui pendekatan manajerial yang adaptif, kreatif, dan berbasis pada prinsip efisiensi, tinjauan pustaka ini membuktikan bahwa dampak negatif akibat kekurangan tenaga pendidik dapat diminimalisir, sehingga tujuan pendidikan dan mutu layanan kepala peseta didik tetap dapat terjaga kebelangsungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Manullang, M. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Mardianto. (2023). *Psikologi pendidikan: Landasan untuk pengembangan strategi pembelajaran* (Edisi ke-2). Perdana Publishing.
- Mau, M., & Amid, A. (2019). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Deepublish.
- Mulyadi. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. UAD Press.
- Mulyasa, E. (2020). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Oktaviana, C., Ristania, A., & Marmoah, S. (2025). Analisis manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(2), 105. <https://doi.org/10.20961/jpd.v12i2.74511>
- Rizky, & Ugiarti. (2021). Studi Literatur sebagai Metode Penelitian. *Jurnal Pendidikan*, 2(1).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, A., & Others. (2021). Metode Penelitian Studi Literatur dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal*



- Ilmiah Pendidikan, 1(1).*
- Siagian, S. P. (2023). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara.
- Tobing, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Deepublish.
- Zarlo. (2020). Minat Generasi Muda Terhadap Profesi Guru dan Faktor Kesejahteraan. *Jurnal Pendidikan Dan Kebijakan Pendidikan.*, 1(1).