ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v3i3.1108

ANALISIS PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SDIT AT-TAQWA 2 SURABAYA

Hikmatul Fauziyah[1], Berlian Therapi H.P[2], M. Effendi Ilyas[3]
Universitas Negeri Surabya
hikmatul.22077@mhs.unesa.ac.id ; berlian.22118@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to find out how the performance appraisal conducted by SDIT At-Taqwa 2 Surabaya, on educators and their educational staff. Educators and educational staff are an important part of the running of the educational process, where it must be able to run well. The method used in writing this article is descriptive qualitative method of data collection and literature study. With the analysis that has been carried out by researchers, the following results are found, 1) What are the steps taken by the school principal in determining qualified teaching and educational staff. 2) Obstacles encountered in the process of assessing educators and educational staff, namely the difficulty of male teaching staff. 3) How do educators overcome the difficulties experienced by students. 4) Factors in the success of education at SDIT At-Taqwa 2. 5) There are teaching staff but not in accordance with the required criteria. 6) There are some educators who cannot recite properly and correctly 7) Institutions that are still relatively new and lack experience in learning. 8) Almost all teaching staff have not been certified by the education office. And so forth.

Keywords *: Analysis ; Qualitative Descriptive; Performance assessment ; Factor*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja yang dilakukan oleh SDIT At-Taqwa 2 Surabaya, terhadap pendidik dan tenga kependidikannya. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam berjalannya proses pendidikan, dimana hal tersebut harus dapat berjalan dengan baik. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode pengambilan data dan studi literature. Dengan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan hasil sebagai berikut, 1) Bagaimana langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam menentukan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. 2) Hambatan yang dihadapi dalam proses penilaian pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu susahnya tenag apendidik laki-laki. 3) Bagaimana pendidik dalam mengatasi kesulitan yang dialami oleh peserta didik. 4) Faktor keberhasilan berjalannya pendidikan pada SDIT At-Taqwa 2. 5) Ada tenaga pengajar tetapi tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. 6) Ada beberapa pendidik yang belum bisa mengaji dengan baik dan benar 7) Lembaga yang masih tergolong baru dan kurang pengalaman dalam belajar. 8) Hampir semua tenaga pengajar belum tersertifikasi oleh dinas pendidikan. Dan seterusnya.

Kata Kunci : Analisis ; Deskriptif Kualitatif ; Penilaian Kinerja ; Faktor

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Dalam mendukung pelaksanaan pada suatau lembaga pendidikan, terdapat dua unsur, yakni unsur pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik atau biasa disebut dengan guru yaitu tenaga profesional yang memilki tugas dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, minilai atau evaluasi pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Sedangkan Tenaga Kependidikan merupakan Sumber Daya Manusia yang ada pada lembaga pendidikan dengan memiliki tugas yaitu untuk melaksanakan administrasi, peneglolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis guna mendukung proses yang ada padasatuan pendidikan. (UU No. 20 Tahun 2013, Pasal 39). (Periyanto 2017)

Ketercapaian berhasilnya proses pendidikan sangat bergantung pada kualitas dari tenaga pendidik dan kependidikan, terutama peran seorang guru. Untuk itu diperlukan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam pemenuhan pemberian layanan untuk semua stakeholder secara ooptimal. Di dalam memberikan pelayanan yang profesional, maka diperlukan kualitas yang baik dalam aspek pelayanan guna mendorong kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembagag pendidikan. (Aristi and Hafiar 2014)

Dalam mendukung pelaksanaan pada suatau lembaga pendidikan, terdapat dua unsur, yakni unsur pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik atau biasa disebut dengan guru yaitu tenaga profesional yang memilki tugas dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, minilai atau evaluasi pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Sedangkan Tenaga Kependidikan merupakan Sumber Daya Manusia yang ada pada lembaga pendidikan dengan memiliki tugas yaitu untuk melaksanakan administrasi, peneglolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis guna mendukung proses yang ada pada satuan pendidikan. (UU No. 20 Tahun 2013, Pasal 39). (Nurasmi 2019)

Pendidikan yang ada di Indinesia memliki standart dan kriteria mminimal dalam mengatur sistem pendidikan terhadap setiap wilayah di Negara Indonesia. Kriteria tersebut dimaksudkan sebagai dasar dalam proses merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi pendidikan guna mewujudkan pendidikan nasional dengan mutu atau kualitas yang tinggi. Mutu dari pendidikan nasional diukur melalui tercapainya segenap Standar Pendidikan Nasional (SNP) yayng telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 mengenai Standar Nasional Pendidikan yang mliputi, standar isi, standar proses, standar

kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. (Lestari 2018)

Dari kedelapan standart pendidikan tersebut sangat erat kaitannya dengan bagaiamna upaya suatu lembaga pendidikan dalam menciptakan mutu pendidikan yang dikelola oleh suatu lembaga menjadi lebih baik. Dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada SDIT At-Taqwa 2 Surabaya, maka ditemukan hasil bahwa kepala sekolah dari lembaga pendidikan tersebut sangat berupaya dalam pemenuhan kriteria standart pendidikan, yang dalam hal ini mengenai Standart Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Dari hasil observasi didapatkan bahwa SDIT At-Taqwa 2 Surabaya debagai lembaga pendidikan yang baru berdiri selama 4 tahun, sangat berupaya dalam mengembangkan standart mutu pendidikan yang terbaik. Dalam mewujudkan hal tersebut tentu saja diperlukan peran yang sangat besar dari SDM yang ada yaitu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Sebagai suatu kesatuan , maka Penddik dan Tenaga Kependidikan harus bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugas guna ketercapaian tujuan yang telah dirancang. SDIT At-Taqwa 2 Surabaya sanagt selektif terhadap penentuan SDM yang nantinya akan menjadi bagian dari sekolah tersebut. Dimana dalam hal ini SDM yang diinginkan oleh SDIT At-Taqwa 2 Surabaya memiliki kriteria serta syarat yang harus dipenuhi oleh calon pendidik dan tenaga kependidikan, utamanya guru yang akan ikut serta dalam proses pendidikan pada sekolah ini. Bebrapa kriteria yang ditentukan oleh SDIT At-Taqwa 2 Surabaya dalam penentuan SDM yang berkualitas yaitu, merekrut SDM sesuai kebutuhan yang diperlukan dengan syarat minimal menempuh pendidikan S1 pada bidang tertentu yang dibutuhkan. Pendidik (guru) harus memenuhi 6 kompetensi yang ditentukan, pendidik juga harus sudah atau sedang melakukan sertifikasi sebagai seorang guru. SDIT At-Taqwa 2 Surabaya ini memiliki kriteria khusus yang harus dipenuhi yaitu, mampu dengan lancar mengaji serta mendalami agama Islam.

Terdapat hambatan yang ditemui disebabkan kriteria khusus yang diinginkan oleh lembaga pendidikan ini, hambatan yang ditemui adalah, tidak mudah untuk mencari seorang pendidik yang lancar mengaji serta hafal juz 30, karena dimungkinkan kurangnya minat dari calon pendidik untuk menekuni hal tersebut sebelumnya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu, guna memastikan dan menyimpulkan mengenai strategi apa yang digunakan oleh Kepala Sekolah SDIT-At Taqwa 2 Surabaya di dalam penentuan SDM yang terbaik guna berjalannya organisasi satuan pendidikan dan ketercapaiannya tujuan

pendidikan, maka dilakukan observasi dan penelitian terhadap analisis penilaian kerja terhadap SDM yang ada dan dibutuhkan.

METODE

Metode Penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah deskriptif dengan metode pengambilan data dan studi literature. Sumanto, 1990:47 menjelaskan metode deskriptif kualitatif adalah penelitian dengan mengusahakan untuk mendeskripsikan serta menginterpretasi situasi yang ada, pendapat yang timbul, proses yang sedang terlaksanan, akibat yang terjadi atau kecenderungan yang sedang berkembang. (Strauss, A., & Corbin 2003)

Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data dari kenyataan yang terjadi di lapangan dengan tujuan hal yang diteliti dapat dipahami dan dimengerti secara mendalam, kemudian pada akhirnya didapatkan temuan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan awal dari penelitian. Temuan daa tersebut adalah bagaimana penilaian kinerja terhadap pendidik dan tenaga kependidikan pasda SDIT At-Taqwa 2 Surabaya.

Kemudian metode pendekatan kualittaif adalah pendekatan dimana peneliti mengamati tentang kejadian apa saja yang tela terjadi di lapangan yang kemudian akan dituangkan dan diberi makna sesuai dan apa adanya serta mendasar kepada ciri-ciri dan sesuai dengan tujuan dari penelitian, yaitu unutuk mengetahui pelaksanaan penilaian dan kriteria dari SDM pada SDIT At-Taqwa 2 Surabaya.(Strauss, A., & Corbin 2003)

Metode studi literatur menurut Sugiyono (2018) adalah studi kepustakaan yang berkaitan dengan mengkaji referensi-referensi buku, jurnal serta catatan atau sumber-sumber yang relevan dengan nilai, budaya, norma, dan topik penelitian. Daalm hal ini peneliti menguumpulkan beberapa artikel ilmiah yang sesuai dengan judul penelitian yaitu Aanalisis Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDIT At-Taqwa 2 Surabaya. (Sofiah, Suhartono, and Hidayah 2020)

HASIL

Dari observasi yang kita dapatkan banyak sekali pertanyaan yang kita tanyakan pada tenaga pendidik disana (kepala sekolah). Mulai dari bagaimana cara mengevaluasi tenaga pendidik dengan benar, cara mengelola organisasi dengan baik dan benar. Berikut merupakan hasil yang dapat kita sampaikan ke para pembaca, rganisasi di SDIT At-Taqwa itu sendiri yakni sedikit berbeda dengan sekolah yang lain karena setelah kepala sekolah dibawahnya ada coordinator level (CL) yang akan mengawasi, mengatur di satiap jenjang kelasnya. SDIT At-Taqwa memiliki 4 jenjang kelas yaitu kelas 1, kelas 2, kelas 3 dan yang terakhir kelas 4 dikarenakan termasuk lembaga yang baru. Jadi CL di sekolah ini berjumlah 4 orang. Dibawah CL ada walikelas, administrasi atau TU, unit perpustakaan, cleaning service dan satpam kemudian di susul oleh masyarakat sekolah itu sendiri. Waktu pembelajaran di SDIT At Taqwa untuk para siswa yakni senin-jumat pukul 07.00-14.00 WIB (kelas 1 dan 2) dan 07.00-15.30 WIB (kelas 3 dan 4) sedangkan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dari senin-sabtu pukul 06.45-16.30. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan hadir lebih awal untung mempersiapkan pembelajaran yang akan berlangsung pada hari itu, hal ini sama saja pada sekolah yang lain. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT At-Taqwa ini wajib memiliki kopetensi yang baik, karena itu adalah syarat menjadi guru. Setiap semesternya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selalu di upgrade agar semakin baik. Dengan cara pihak lembaga mendatangkan berbagai narasumber untuk memberikan ilmu pengetahuan yang luas, dan berbobot pastinya agar siswa mendapatkan pembelajaran yang terbaik disekolah. Kemudian standart pemerintah tentang UUD No.19 yang telah ditetapkan belum sama sekali dimiliki oleh sekolah ini, hanya ada 5 tenaga pendidik yang sudah sertifikasi. Dikarenakan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik untuk sertifikasi, diantaranya sebagai berikut tenaga pendidik wajib memiliki nomor pendidik, usia pendidik tidak boleh lebih dari 39 tahun, jam mengajar setiap minggu minimal 24 cp, berkelakuan baik dan harus mengikuti seleksi ppg terlebih dahulu.

Peran tenaga pendidik di dalam kelas itu sendiri yaitu menyiapkan materi yang sudah ada dan sesuai dangan , dan tenaga pendidik menyampaikan atau mengajar materi tersebut dengan menyesuaikan karekter anak didalam kelas tersebut. Bagaimana mengatasi jika masih ada murid atau siswa yang kurang memahami materi pembelajaran, biasanya dari pihak sekolah akan mendoakaan terlebih dahulu, kemudian menginformasikan kepada wali ataupun orangtua agar anak bisa memiliki jam belajar yang lebih ekstra dari pada teman-temannya yang ada disekolah. Sedangkan dalam menemukan sumber daya manusia yang tepat SDIT

At-Taqwa memiliki beberapa kesulitan mencari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang akan di rekrut untuk lembaga mereka sendiri karena ada beberapa syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut, harus lulusan S1, tenaga pendidik wajib sesuai dengan jurusan nya (linear), kurang nya tenaga pendidik berlulusan PGSD laki-laki. Dan tenaga pendidik diwajibkan bisa dan lancar mengaji karena walikelas di SDIT At-Taqwa menerima setoran hafalan murid dalam kelas tersebut, apabila tenaga pendidik tidak bisa mengaji akan dibimbing sampai bisa dan lancar mengaji. Di lembaga ini tenaga pendidik yang mempunyai hafalan Al-Quran akan mendapatkan gaji tambahan Rp.60.000,- setiap juz yang dihafalkan, semisal memliki hafalan 10 juz Al-Quran maka itu dikali Rp.60.000,- jadi setiap bulan tenaga pendidik tersebut mendapatkan tambahan gaji sebesar Rp.600.000,-. Dan yang terakhir yaitu proses evaluasi khusus yang dimiliki oleh SDIT At-Taqwa ini sendiri dengan cara di adakannya rapat evaluasi setaip minggu di hari sabtu, yang menilai yakni teman sejawa dan diri sendiri(tenaga pendidik tersebut), kemudian keluarlah score yang akan mempengaruhi gaji tenaga pendidik di semester selanjutnya. Apabila score yang didapati rendah maka gajinya juga akan rendah apabila sebaliknya yakni tinggi, maka gaji nya juga akan tinggi. Tapi gaji tambahan dari hafalan juga mempengaruhi pendapatan tenaga pendidik.

PEMBAHASAN

Evaluasi sebagai salah satu komponen pendidikan yang dalam pelaksanaanya harus dapat berjalan seacra sistematis serta terencana sebagai alat ukur berhasilnya serta tercapainya target yang akan dicapai dalam suatu proses pendidikan. Dapat diartikan juga bahwa evaluasi merupakan segala sesuatu yang berbentuk penilaian, pengukuran, penafsiran secara sistematis serta objektif dengan tujuan tercapapinya suatu target dalam proses Pendidikan (Faizah 2019). Hal ini juga dilakukan oleh SDIT-At Taqwa Surabaya. SDIT At-Taqwa 2 Surabaya memiliki kriteria serta syarat yang harus dipenuhi oleh calon pendidik dan tenaga kependidikan, utamanya guru yang akan ikut serta dalam proses pendidikan pada sekolah ini. Bebrapa kriteria yang ditentukan oleh SDIT At-Taqwa 2 Surabaya dalam penentuan SDM yang berkualitas yaitu, merekrut SDM sesuai kebutuhan yang diperlukan dengan syarat minimal menempuh pendidikan S1 pada bidang tertentu yang dibutuhkan. Pendidik (guru) harus memenuhi 6 kompetensi yang ditentukan, pendidik juga harus sudah atau sedang melakukan sertifikasi sebagai seorang guru. SDIT At-Taqwa 2 Surabaya ini memiliki kriteria khusus yang harus dipenuhi yaitu, mampu dengan lancar mengaji serta mendalami agama

Islam. Pemilihan kriteria SDM ini dimaksudkan guna tercapainya tujuan pembelajaran yang berkualitas.

Kinerja dapat dipahami sebagai bagaimana seseorang menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu organisasi. Hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja dapat memiliki arti sebagai sejauh mana seorang pendidik serta tenaga kependidikan mampu bekerja secara maksimal dengan menyesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaa menapai tujuan ari lembaga pendidikan. Kemampuan seorang pendidik dapat dilihat melalui bagaimana seorang guru menuangkan kemmapuannya pada saat mengajar yang kemudian juga kompetensi dari seorang guru satat mengaja rtersebut dapat diukur. Menurut Uno (2012 : 65) Kinerja dari seseorang termasuk guru dapat diukur melalui (1) Kualitas kerja, dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana seorang pendidik mampu melakukan serta menguasai segala persiapam perencanaan program pembelajaran dan menerapkan hasil p enelitian dalam kegiatan belajar mengajar, (2) Kevepatan/ketepatan kerja berkaitan dengan bagaimana seorang pendidik mampu dengan tepat menyesuaikan materi ajar yang telah dipersiapkan dengan karakter ddari peserta didik, (3) Inisiatif dalam kerrja yang berkaitan dengan bagaimana seorang guru inisiatif dalam merangaki dan menggunakan model pembelajaran yang beragam, (4) kemampuan kerja yang diakitkan dengan bagaiman akemampuan dari seorang pendidik dalam memimpin kondiis dari sebuah ruang ajar, (5) Komuniaksi yang berkaitan dengan proses seorang pendidik dalam memberikan layanan belajar bagi peserta didik. (Faizah 2019). Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT At-Taqwa ini wajib memiliki kopetensi yang baik, karena itu adalah syarat menjadi guru. Setiap semesternya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selalu di upgrade agar semakin baik. Dengan cara pihak lembaga mendatangkan berbagai narasumber untuk memberikan ilmu pengetahuan yang luas, dan berbobot pastinya agar siswa mendapatkan pembelajaran yang terbaik disekolah. Kemudian standart pemerintah tentang UUD No.19 yang telah ditetapkan belum sama sekali dimiliki oleh sekolah ini, hanya ada 5 tenaga pendidik yang sudah sertifikasi.

KESIMPULAN

Terlaksananya pengelolaan pada suatu lembaga pendidikan tidak dapat terlepas dari dua unsur, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan.Tenaga Pendidik atau biasa disebut dengan guru adalah tenaga profesional yang memilki tugas dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, minilai atau evaluasi pembelajaran, melakukan bimbingan dan

pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Sedangkan Tenaga Kependidikan merupakan Sumber Daya Manusia yang ada pada lembaga pendidikan dengan memiliki tugas yaitu untuk melaksanakan administrasi, peneglolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis guna mendukung proses yang ada pada satuan pendidikan. Kedua unsur tersebut sangat mempengaruhi ketercapaian dan keberhasilan proses pendidikan. Untuk itu dalam hal ini dibutuhkan pengelolaan SDM yang baik, sehingga proses pendidian yang ada pada suatu lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik juga.

SDIT At-Taqwa 2 Surabaya sudah sanga berupaya dalam pengelolaan SDM yang berkualitas demi tercapainya tujuan dari pendidikan dengan baik. Proses yang dilakukan SDIT At-Taqwa 2 Surabaya dalam melakukan pengelolaan ini meliputi beberapa hal, diantaranya, (1) Menentukan syarata perekrutan pada pendidik an tenaga kepindidikan, jika ingin berperan dalam proses pendidikan SDIT A-Taqwa 2, (2) Menentukan beberapa kriteria, misalnya wajib hafal al-quran jus 30, (3) Melakukan evaluasi di setiap minggu dan bulan, guna mengukur ketercapaian SDM yang ada, (4) Memberi Apresiasi terhadap pendidik yang dapat menaikkan progres dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aristi, Nindi, and Hanny Hafiar. (2014). "Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Fakultas Y Universitas X." *Jurnal Kajian Komunikasi* 2(1):53. doi: 10.24198/jkk.v2i1.6050.

Faizah, Umi. (2019). "EVALUASI KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PROSES PEMBELAJARAN PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA." *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 2(2). doi: 10.30659/jspi.v2i2.5151.

Lestari, Sudarsri. (2018). "Analisis Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Studi Di Sdn 3 Tamanagung Banyuwangi)." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3(1):18–22. doi: 10.31538/nidhomulhaq.v3i1.106.

Nurasmi, Yulia. (2019). "Pentingnya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Stkip Muhammadiyah Bogor* (106):1–22.

Periyanto. (2017). "Analisis Kebijakan Standar Pendidik Dan Tenaga Pendidik." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* 2(1):379–83.

Sofiah, Rodatus, Suhartono Suhartono, and Ratna Hidayah. 2020. "Analisis Karakteristik Sains Teknologi Masyarakat (Stm) Sebagai Model Pembelajaran: Sebuah Studi Literatur." *Pedagogi: Jurnal Penelitian Pendidikan* 7(1):1–18. doi: 10.25134/pedagogi.v7i1.2611.

Strauss, A., & Corbin, J. (2003). "Penelitian Kualitatif." 157–65.

Aristi, Nindi, and Hanny Hafiar. 2014. "Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik Dan

Kependidikan Di Fakultas Y Universitas X." *Jurnal Kajian Komunikasi* 2(1):53. doi: 10.24198/jkk.v2i1.6050.

Faizah, Umi. (2019). "EVALUASI KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PROSES PEMBELAJARAN PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA." *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 2(2). doi: 10.30659/jspi.v2i2.5151.

Lestari, Sudarsri. (2018). "Analisis Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Studi Di Sdn 3 Tamanagung Banyuwangi)." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3(1):18–22. doi: 10.31538/nidhomulhaq.v3i1.106.

Nurasmi, Yulia. 2019. "Pentingnya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Stkip Muhammadiyah Bogor* (106):1–22.

Periyanto. (2017). "Analisis Kebijakan Standar Pendidik Dan Tenaga Pendidik." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* 2(1):379–83.

Sofiah, Rodatus, Suhartono Suhartono, and Ratna Hidayah. (2020). "Analisis Karakteristik Sains Teknologi Masyarakat (Stm) Sebagai Model Pembelajaran: Sebuah Studi Literatur." *Pedagogi: Jurnal Penelitian Pendidikan* 7(1):1–18. doi: 10.25134/pedagogi.v7i1.2611.

Strauss, A., & Corbin, J. (2003). "Penelitian Kualitatif." 157–65.