TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

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

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.3054

PERAN DEMOSI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

The Role of Demotion in Enhancing the Professionalism of Educators and Educational Staff Performance

Achmad Jalaludin Rumi[1], Masayu Rindang Bayu Kencana[2], Shafira Azzah Kamila[3]
Universitas Negeri Surabaya
achmad.23075@mhs.unesa.ac.id; masayurindang.23010@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 15, 2024	May 18, 2024	May 21, 2024	May 24, 2024

Abstract

Demotion is a decrease in the position of an employee that occurs because the employee does not meet the requirements in carrying out the responsibilities of the assigned duties and violates a serious code of ethics. This research was conducted with the aim of knowing how the role of demotion in improving performance professionalism for educators and education personnel. The research method used is a qualitative method, by conducting an interview with one of the teachers at SMA Negeri 20 Surabaya. Based on the results of the interview, it was found that there is no demotion in public schools, as well as SMA Negeri 20 Surabaya, but private schools have the possibility of demotion by reducing one's position from GTY (Permanent Foundation Teacher / Permanent Foundation Employee) to GTT (Non-Permanent Teacher / Non-Permanent Employee). MGMP and certification are things that can be done to avoid demotion. The conclusion of this article is that demotions do not exist in public schools but may exist in private schools and to avoid demotions, cooperation between employees, teachers and schools is needed to improve the quality of performance.

Keywords *: Demotionz ; Educators ; Education Personnel*

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

Abstrak: Demosi adalah penurunan jabatan seorang karyawan yang terjadi karena karyawan tersebut tidak memenuhi persyaratan dalam melaksanakan tanggung jawab tugas yang diberikan dan melanggar kode etik berat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana peran demosi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan melakukan wawancara dengan salah satu guru di SMA Negeri 20 Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa tidak ada demosi di sekolah negeri, begitupun SMA Negeri 20 Surabaya, tetapi sekolah swasta memiliki kemungkinan terjadinya demosi dengan menurunkan jabatan seseorang dari GTY (Guru Tetap Yayasan/Pegawai Tetap Yayasan) menjadi GTT (Guru Tidak Tetap/Pegawai Tidak Tetap). MGMP dan sertifikasi merupakan hal yang dapat dilakukan untuk menghindari demosi. Kesimpulan dari artikel ini adalah bahwa demosi tidak ada di sekolah negeri, tetapi mungkin ada di sekolah swasta dan untuk menghindari demosi, diperlukan kerja sama antara karyawan, guru, dan sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Kata Kunci : Demosi ; Pendidik ; Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Proses pembelajaran merupakan bagian penting dalam keterlaksanaan kegiatan belajar mengajar di setiap satuan pendidikan. Terdapat beberapa komponen yang terlibat diantaranya pendidik, peserta didik, media pembelajaran, desain atau metode pembelajaran, pendekatan pembelajaran, serta metode evaluasi di akhir pembelajaran (Novitasari 2022). Dalam institusi pendidikan, peran guru sangat penting karena merekalah yang menggerakkan dan merubah, tidak hanya berfungsi sebagai agen perubahan, tetapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi siswa untuk membantu mereka mencapai tujuan. Pendidik adalah orang-orang yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan menerapkan pendidikan, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan menilai hasil pendidikan (Rosikum 2019). Orang yang bekerja di lembaga pendidikan dan biasa dikenal dengan nama lain seperti guru, dosen, tutor, dan lain sebagainya disebut sebagai pendidik dan dipercaya untuk dapat meningkatkan kemampuan siswa. Tenaga kependidikan adalah mereka yang bekerja di institusi pendidikan dan bertanggung jawab atas pendidikan yang bersifat mikro dan makro, serta biasanya bekerja di kantor untuk meningkatkan pendidikan, seperti Kepala Sekolah, Waka. Kepala Sekolah, Waka. Kurikulum, Waka. Kesiswaan, Waka. Sarana Prasarana, Waka. Pelayanan Khusus, dan bidang lainnya (Hadiono and Inayah 2020). Tenaga kependidikan juga bertanggung jawab untuk merencanakan dan menerapkan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang berfungsi untuk mendukung proses pendidikan di institusi pendidikan (Rosikum 2019).

Demosi adalah sebuah istilah yang dipakai untuk memindahkan seseorang pegawai dari jabatan yang lebih tinggi menuju jabatan yang lebih rendah, atau dapat disebut juga dengan kebalikannya dari promosi, hal ini juga tentu mempertimbangkan dari berbagai aspek termasuk penurunan prestasi dan kemampuan kerja dari pegawai yang bersangkutan. Demosi merupakan menurunkan pangkat atau jabatan, penghasilan, dan tanggung jawab seorang karyawan di suatu organisasi (Nofritar and Mahmudin 2023). Seorang karyawan yang tidak jujur, tidak disiplin, tidak memenuhi deskripsi pekerjaan, atau bahkan tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya disebut pembongkaran (demosi) (Gunawan, Erwin, and Andriani 2023). Pada dasarnya, demosi dimaksudkan untuk mendorong karyawan yang tidak memenuhi syarat untuk menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, perusahaan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan tersebut dan menurunkan tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Irawan and Lia 2010). Demosi juga digunakan sebagai hukuman bagi karyawan agar tidak melakukan kesalahan yang sama kepada orang lain atau diri mereka sendiri (Kadir, Sampara, and Bachtiar 2021). Dalam kebanyakan kasus, demosi dikaitkan dengan sanksi disiplin karena berbagai alasan, seperti penilaian buruk oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak memuaskan dan perilaku pegawai yang tidak efektif, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi (Zanaria 2018).

Demosi tidak hanya terjadi di perusahaan, dalam dunia pendidikan, walaupun kecil, tetapi kemungkinan demosi bagi pendidik dan tenaga kependidikan tetap ada. Demosi dapat dilakukan apabila pendidik dan tenaga kependidikan tidak memenuhi tanggung jawab tugas yang diberikan, sehingga ada penurunan performa yang dapat berdampak ke lembaga sekolah, serta pelanggaran kode etik yang berat. Maka diperlukannya peningkatan profesionalisme kinerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Seseorang tidak dapat dianggap profesional jika mereka tidak memenuhi persyaratan tuntutan keporfesionalisme. Dengan kata lain, tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk posisinya (Rafsanjani 2016). Program peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting untuk lembaga pendidikan. Program tersebut membantu pendidik dan tenaga kependidikan mengembangkan kemampuan mereka. seperti mengambil bagian dalam pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan pendidikan dan memberikan instruksi dan pembekalan. Oleh karena itu, diharapkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan semakin berkembang secara maksimal dan memiliki kemampuan untuk memperluas pengetahuan mereka di bidang masing-masing (Qulub 2019). Hal ini menjadi topik yang menarik bagi tim peneliti untuk diangkat menjadi artikel dengan judul: Peran

Demosi dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui cara meningkatkan profesionalisme kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengatasi demosi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang dimana mengumpulkan dan mengolah data deskriptif, seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, gambar, video, dan lain-lain. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai kualitatif karena pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji atau meneliti sesuatu pada latar ilmiah tanpa melakukan manipulasi, dan hasil yang diharapkan adalah dari segi kualitas. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan studi kasus, di mana suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau kelompok orang diamati secara menyeluruh. Metode ini memiliki batasan waktu dan aktivitas, sehingga harus menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh dalam waktu yang telah ditentukan. Hasil penelitian didapatkan dari wawancara dengan salah satu guru di SMA Negeri 20 Surabaya. Narasumber wawancara merupakan guru yang sudah bekerja di sekolah tersebut selama 17 tahun lamanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru tersebut, ditemukan bahwa tidak adanya demosi di SMA Negeri 20 Surabaya.

HASIL

Turun jabatan biasanya diberikan pada pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan pada pegawai yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi memang jarang sekali dilakukan, tetapi pada organisasi tertentu yang menemui beberapa kasus sulit, dan mengharuskan pegawai tersebut untuk demosi karena penurunan kinerjanya, tentu saja harus melakukannya. Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun, demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi maupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi pegawainya agar mau berusaha untuk memperoleh apa yang diinginkan (Lisnawati, Marniati, and Lestari 2021). pendidik dan tenaga kependidikan dengan kemampuan dan kinerja luar biasa dipromosikan ke posisi. Artinya, jabatan pegawai sekolah dinaikkan ke jabatan lain yang lebih bertanggung jawab. Sebaliknya guru dan pegawai yang kemampuan dan kinerjanya kurang baik akan

diturunkan jabatannya. Hal ini berarti staf sekolah akan dipindahkan dari pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih kecil, menerima gaji yang lebih rendah, dan tingkat sekolah akan diturunkan (Rismawaty, Pradiani, and Fathorrahman 2023).



Gambar 1 Dokumentasi dengan Bapak Mahrozin Aziz, salah satu tenaga pendidik di SMAN 20 Surabaya

Menurut Lukman & Hari, Demosi adalah pindahnya seseorang dari pekerjaannya ke posisi yang lebih rendah dengan tingkat tanggung jawab dan tugas yang lebih kecil dari pekerjaan semula dan begitu pula dengan kompensasi penggajiannya. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan pada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi lebih disukai karyawan dibandingkan pemecatan atau PHK. Sikula (2001) dalam Juni Priansa (2017) menyatakan demosi adalah perpindahan dalam perusahaan dari suatu posisi ke posisi lainnya, yang melibatkan penerimaan gaji/bayaran atau status yang baru (Lukman 2023).

Menurunkan peringkat, atau memindahkan seorang karyawan dari posisi yang lebih tinggi ke posisi yang lebih rendah, termasuk mengurangi gaji, beban kerja, dan tingkat hierarki. Sayangnya, penurunan pangkat jarang menghasilkan dampak positif bagi mereka yang terkena dampak. Masalah disiplin, kinerja yang tidak memadai yang menyebabkan demobilisasi, atau kegagalan terus-menerus untuk mematuhi aturan pekerjaan, seperti sering absen, adalah beberapa contoh situasi yang tidak menguntungkan ini (Gunawan et al. 2023). Hasil wawancara dengan salah satu guru di SMA Negeri 20 Surabaya mengenai demosi atau penurunan jabatan:

1. Tidak adanya demosi di sekolah melainkan tidak diterimanya pengajuan kenaikan pangkat atau jabatan dalam kurun waktu tertentu.
2. Pelanggaran kode etik dan tidak memenuhi tanggung jawab tugas yang diberikan akan diberikan konsekuensi ditolaknya kenaikan pangkat atau jabatan.
3. Apabila pelanggaran yang dilakukan termasuk pelanggaran berat, maka diberlakukan pensiun dini.
4. Tidak adanya demosi atau penurunan jabatan dikarenakan tenaga pendidikan saling tolong menolong untuk membuat modul pembelajaran, soal-soal, hingga penilaian.
5. Untuk sekolah swasa terdapat istilah penurunan jabatan atau demosi dari GTY (Guru Tetap Yayasan/Pegawai Tetap Yayasan) menjadi GTT (Guru Tidak Tetap/Pegawai Tidak Tetap).

PEMBAHASAN

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin. Sanksi yang diberikan belum masuk kategori berat yang menyebabkan terbitnya hukuman berupa pemberhentian tidak atas permintaan sendiri/ pemberhentian dengan tidak hormat. Di antara alasan demosi antara lain adalah:

1. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan.
2. Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

Pembinaan dan pembelajaran bagi pegawai merupakan tujuan utama demosi bagi Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai tanggung jawab dan peranan masing-masing dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Namun yang satu sangat erat kaitannya dengan yang lain sehingga keduanya tidak dapat dipisahkan. Pendidik perlu mendukung tenaga kependidikan, khususnya yang berkaitan dengan manajemen profesionalnya sebagai pendidik di sekolah. Pendidik dan staf harus selalu mampu memberikan teladan yang baik untuk ditiru dan ditiru oleh seluruh siswa di sekolahnya.

Proses belajar mengajar memerlukan pelatihan baik intelektual maupun motorik sehingga memerlukan unsur pendidikan, termasuk tenaga kependidikan yang berperan sebagai pendidik (Takroni 2020). Apabila pimpinan menganggap masih adanya harapan bagi pegawai untuk memperbaiki diri, tindakan demosi diberikan sebagai sanksi yang mendidik agar pegawai berubah ke arah yang lebih baik. Di samping itu, tujuan dijatuhkannya demosi untuk menghindari kerugian perusahaan yang lebih besar karena telah keliru menempatkan pegawai

bermasalah dalam jabatannya saat itu (Susilo 2020). Indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur demosi, yaitu:

1. Ketidakmampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tertentu sebagaimana yang diamanatkan oleh perusahaan.
2. Kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkannya selama periode tertentu tidak memenuhi kewajiban perusahaan.
3. Rasionalisasi jumlah Pegawai karena adanya efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan.
4. Tingkat kehadiran yang buruk.
5. Berbagai permasalahan yang tengah dihadapi oleh pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang menentukan dibutuhkannya suatu demosi dalam organisasi, antara lain:

1. Kondisi bisnis yang memaksa organisasi untuk mengurangi jumlah tenaga kerjanya.
2. Keinginan karyawan untuk kembali ke pekerjaan lama setelah mendapakan promosi dikarenakan mereka merasa tidak cocok dengan pekerjaan barunya.
3. Terkadang ada ketidaksesuain antara kemampuan dan ketertarikan karyawan dengan persyaratan dari pekerjaan yang baru.
4. Dikarenakan adanya individu yang telah melakukan pelanggaran disiplin organisasi.
5. Transfer atau rotasi pekerjaan.
6. Rotasi pekerjaan merupakan suatu pemindahan bidang pekerjaan karyawan kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya (Susilo 2020).

Dalam bidang tertentu, profesionalisme dapat didefinisikan sebagai komitmen individu yang bekerja dalam suatu pekerjaan untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka dan terus mengembangkan metode yang akan mereka gunakan untuk melakukan tugas yang sesuai dengan pekerjaan mereka (Anwar 2017). Berdasarkan hasil dari wawancara, maka diperlukan adanya kegiatan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dimana para guru dengan tanggungjawab mengajar mata pelajaran yang sama akan berdiskusi tentang bagaimana membuat modul yang dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan penilaian. Berikut adalah peranan MGMP, seperti: a) Memenuhi keinginan anggota; b) Memenuhi keinginan siswa dan masyarakat; c) Melakukan perubahan proses pembelajaran yang lebih inovatif dan kreatif; dan d) Berkolaborasi dengan Dinas Pendidikan untuk menyebarkan informasi tentang kebijakan pendidikan (Anwar 2017).

Selain dengan program MGMP, perlu juga diadakannya program sertifikasi. Sertifikasi adalah pengakuan formal sebagai tenaga kerja. Diharapkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan menguasai kompetensi, termasuk kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian (Lailatussaadah 2015). Banyak dari kalangan pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang kompeten dalam bidangnya disebabkan beberapa factor salah satunya, beberapa pendidik atau guru memegang Pelajaran yang bukan bidangnya. Selain kurang menguasai bidang yang diaja, banyak pendidik yang kurang menguasai model-model pembelajaran dan cenderung monoton dalam pengajarannya. Guru mengajar lebih dengan cara yang disenangi sendiri, dan kurang memperhatikan yang disenangi oleh anak didik yang diajar (Nurlindah 2020).

Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses belajar mengajar, penguasaan pengetahuan, dengan memberikan penataran, berdiskusi guru bidang studi MGMP, dan menyediakan sarana dan pra sarana belajar bagi mereka pendidik dan tenaga kependidikan terus mau melakukan pengembangan diri (Sanda et al. 2022). Dan selama pemerintah tidak sungguh-sungguh mewujudkan pandangan-pandangan dalam pengembangan atau peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, bisa dipastikan bahwa akan terjadi penurunan dan stagnan pada mutu pendidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki latar belakang lulusan LPTK atau non LPTK, masing-masing memiliki keahlian atau non keahlian dalam menjalankan kariernya dan dituntut mampu menjalankan amanat tugas pokok yang sesuai latar belakang. Dengan menjalankan tugas yang sesuai dengan latar belakang Pendidikan di asumsikan sebagai suatu peluang untuk mengembangkan kemampuan yang lebih baik daripada yang tidak sesuai dengan latar bealakang pada pendidiikannya (Bachtiar 2016).

KESIMPULAN

Simpulan dari artikel tersebut adalah Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam proses pembelajaran. Dapat di simpulkan bahwa tidak adanya demosi dalam pendidikan terutama sekolah negeri seperti contoh dalam penelitian kami di SMA Negeri 20 Surabaya. Konsekuensi dari demosi adalah pengajuan kenaikan jabatan tidak diterima untuk beberapa tahun ke depan sehingga harus melakukan evaluasi dan memperbaiki kesalahan. Hal ini terjadi apabila seorang pendidik atau tenaga kependidikan tidak memenuhi tanggung jawab yang diberikan, bahkan sampai melanggar kode etik. Apabila

pelaggaran terjadi, maka konsekuensi terburuknya adalah pensiun dini. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukannya kerjasama antara pendidik, tenaga kependidikan, dan lembaga sekolah agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan. Disarakan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai program yang mungkin diadakan di sekolah untuk meningkatkan profesionalisme kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan melakukan survei dan data yang lebih rinci.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Rosihan. (2017). "Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dan Kinerja Mengajar Guru Sma Negeri Kota Tasikmalaya." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 8(1). doi: 10.17509/jap.v13i1.6393.

Bachtiar, Muhammad Yusri. (2016). "Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Publikasi Pendidikan* 6(3). doi: 10.26858/publikan.v6i3.2275.

Gunawan, A., E. Erwin, and T. Andriani. (2023). "Konsep Penempatan: Promosi Demosi Mutasi." *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah …* 3(1):169–80.

Hadiono, Abdi Fauji, and Isti Faiyatul Inayah. (2020). "Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi JMPID (Jurnal Mana." 7146(April):185–203.

Irawan, Andri, and Dan Lia. (2010). "Andri Irawan Dan Lia Rosmalia JMK, Vol. 8, No. 1, Maret 2010." 8(1):14–27.

Kadir, Abdul, Nirwana Sampara, and Yusran Bachtiar. (2021). "Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang." *Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang* 4:105–12.

Lailatussaadah, L. (2015). "Upaya Peningkatan Kinerja Guru." *Intelektualita* 3(1):243106.

Lisnawati, L., M. Marniati, and S. Lestari. (2021). "Peran Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah." *Journal of …* 7(2):1–10.

Lukman, Hari. (2023). "Pengaruh Kompensasi, Promosi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur." *Ezenza Journal* 2(1):24–37.

Nofritar, and Yuliarman Mahmudin. (2023). "Peranan Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang." *Journal of Science Education and Management Business* 2(1):29–40.

Novitasari, Anindita Trinura. (2022). "Keterlaksanaan Pembelajaran Efektif Melalui Peran Profesionalisme Pendidik Dalam Proses Pembelajaran." *Journal on Education* 5(1):1179–88. doi: 10.31004/joe.v5i1.624.

Nurlindah. (2020). "Idaarah.V4I1.13893." *Jurnal Idaarah* IV(1):40–51.

Qulub, Liyanatul. (2019). "Profesionalisme Pendidik Dalam Proses Pembelajaran." *Dirasat: Jurnal Studi Islam & Peradaban* 14(01):29–44.

Rafsanjani, Akbar. (2016). "Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Islam." 01(2):1–23.

Rismawaty, Sabar, Theresia Pradiani, and Fathorrahman. (2023). "Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Optimech Engineering Batam." 2(1).

Rosikum. (2019). "Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Pekuncen Banyumas."

Sanda, Yustinus, Warman Warman, Agustina Pitriyani, and Yesepa Yesepa. (2022). "Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10(1):85–94. doi: 10.21831/jamp.v10i1.47855.

Susilo, Djoko. (2020). "Efektifitas Program Redistribusi Guru Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kota Administratif Jakarta Selatan)." *Tesis* 1–183.

Takroni. (2020). "Etos Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Kecerdasan Peserta Didik." *Jurnal {endiidkan Bahasa Dan Sastra Indonesia* 3(1):49–62.

Zanaria, Tyara Rizki. (2018). *Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang*.