



**PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA KEPENDIDIKAN DI
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 8 BATANG HARI PROVINSI JAMBI**

**Sumiyani¹, Dini Safitri², Risti Adilia³, Rizqi Zuliana⁴, Siti Annisa⁵, Peni Alya Miranti⁶,
Lilis Sagita⁷**

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi^{1,2,3,4,5,6,7}

e-mail: summiyani@uinjambi.ac.id

ABSTRAK

Pelatihan peningkatan kompetensi bagi tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam rangka meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah. Tenaga kependidikan sebagai bagian dari sumber daya manusia pendidikan memiliki peran strategis dalam mendukung kegiatan belajar mengajar, baik dalam aspek administratif maupun teknis. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak tenaga kependidikan yang belum memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan teknologi. Oleh karena itu, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mutlak untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Tujuan dari kegiatan ini adalah memberikan penguatan kompetensi tenaga kependidikan dalam beberapa aspek, antara lain: manajemen administrasi pendidikan, pemanfaatan teknologi informasi dalam pekerjaan, pelayanan prima terhadap warga sekolah, serta penguatan etika dan kedisiplinan kerja. Metode pelatihan yang digunakan meliputi pendekatan partisipatif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi kerja nyata, sehingga peserta tidak hanya memahami secara teoritis tetapi juga mampu menerapkannya dalam lingkungan kerja masing-masing. Hasil dari pelatihan menunjukkan adanya peningkatan kemampuan dalam menyusun dokumen administrasi, mengoperasikan perangkat lunak penunjang tugas, serta meningkatnya kesadaran akan pentingnya etika kerja dan pelayanan yang ramah. Pelatihan ini juga berhasil mendorong semangat kolaboratif antar tenaga kependidikan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Secara keseluruhan, pelatihan ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan diharapkan menjadi bagian dari program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan di sekolah. Melalui pelatihan yang tepat sasaran, tenaga kependidikan mampu menjadi mitra profesional yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Kata Kunci : *Pelatihan, Kompetensi, Tenaga Kependidikan*

ABSTRACT

Training to improve the competence of educational personnel is a crucial effort to enhance the quality of educational services in schools. As part of the human resources in education, educational personnel play a strategic role in supporting teaching and learning activities, both in administrative and technical aspects. However, field observations show that many educational personnel still lack the necessary competencies in line with current demands and technological advancements. Therefore, well-structured and continuous training is essential to improve their professionalism. This training aims to strengthen the competencies of educational personnel in various areas, including educational administration management, the use of information technology in daily tasks, excellent service delivery for the school community, and the reinforcement of work ethics and discipline. The training methods used include participatory approaches, group discussions, case studies, and real-work simulations, allowing participants to not only understand the theory but also practice it in their respective work environments. The results of the training indicate significant improvement in

participants' ability to prepare administrative documents, operate supporting software, and their awareness of ethical behavior and friendly service. This training also fosters collaborative spirit among educational personnel, creating a more harmonious and productive working environment. Overall, this training has a positive impact on improving the performance of educational personnel and is expected to become part of a continuous human resource development program in schools. With well-targeted training, educational personnel can become professional partners who contribute to the overall improvement of education quality.

Keywords: *Training, Competence, Educational Personnel*

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan yang berperan dalam mendukung proses pembelajaran melalui pelayanan administratif, manajerial, dan teknis. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Kemendikbud, 2005). Tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan di satuan pendidikan. Mereka tidak hanya menjalankan tugas-tugas administratif, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tenaga kependidikan menjadi suatu keharusan agar mereka mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kebijakan pendidikan, serta tuntutan layanan yang semakin kompleks. Peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya adalah melalui program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan. Pelatihan yang baik akan memberikan tenaga kependidikan pemahaman baru, peningkatan keterampilan teknis, serta kemampuan dalam manajemen dan pelayanan pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan nasional yang turut menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Mereka meliputi staf administrasi, teknisi laboratorium, pustakawan, tenaga pengelola keuangan, serta berbagai peran non-guru lainnya yang mendukung proses pembelajaran secara tidak langsung. Dalam idealnya, tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi profesional, teknis, dan manajerial yang memadai agar mampu memberikan layanan pendidikan yang efektif, efisien, dan akuntabel (Kusumawati et al., 2022).

Hasibuan (2013) menekankan bahwa pelatihan bukan hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga dapat membentuk etos kerja, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap institusi. Dalam konteks sekolah, pelatihan kompetensi tenaga kependidikan berdampak langsung terhadap mutu pelayanan pendidikan secara keseluruhan. Sagala (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Pelatihan yang terarah dan berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja tenaga kependidikan dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berubah. Sudjana (2024) menyatakan bahwa tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi profesional yang mencakup kemampuan teknis, administrasi pendidikan, serta manajemen sekolah. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi mereka agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Namun kenyataannya, banyak satuan pendidikan yang belum mengimplementasikan program pelatihan secara optimal. Faktor-faktor seperti keterbatasan anggaran, kurangnya fasilitator profesional, serta rendahnya kesadaran manajemen sekolah akan pentingnya pelatihan sering menjadi hambatan utama. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengevaluasi

perencanaan, pelaksanaan, dan hasil dari pelatihan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan (Mulyasa, 2013)

Hal ini sejalan dengan amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 yang menekankan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam lingkungan sekolah, termasuk tenaga kependidikan. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara harapan dan kenyataan. Banyak tenaga kependidikan di sekolah-sekolah, khususnya di tingkat dasar dan menengah, masih mengalami keterbatasan dalam hal pemahaman sistem administrasi berbasis digital, manajemen arsip, layanan publik, serta penguasaan teknologi informasi yang mendukung pekerjaan mereka sehari-hari (Julifan, 2015). Ketidaksesuaian ini diperparah dengan minimnya program pelatihan yang spesifik ditujukan untuk tenaga kependidikan. Sebagian besar pelatihan difokuskan pada guru, sementara pengembangan tenaga pendukung sering kali terabaikan (Faqih, 2018). Beberapa penelitian sebelumnya menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan tenaga kependidikan mampu meningkatkan kapasitas kerja mereka secara signifikan, termasuk dalam penggunaan teknologi, efisiensi administrasi, serta kepuasan kerja (Lestari et al., 2024). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk menyusun strategi pelatihan yang efektif dan berkelanjutan guna mendukung profesionalitas tenaga kependidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dalam aspek teknis, manajerial, dan teknologi informasi guna mendukung profesionalitas tenaga kependidikan melalui strategi pelatihan yang efektif dan berkelanjutan. Nilai baru yang ditawarkan dari penelitian ini adalah pendekatan pelatihan berbasis kebutuhan aktual tenaga kependidikan di lapangan, dengan pemetaan spesifik pada aspek kompetensi yang paling relevan dan sering terabaikan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan model konseptual serta bukti empiris yang dapat dijadikan acuan dalam merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan berdampak langsung terhadap kinerja layanan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan strategi studi kasus. Fokus penelitian diarahkan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi. Subjek penelitian dipilih secara *purposive*, terdiri dari tiga guru. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dibantu pedoman wawancara dan lembar observasi yang telah disusun berdasarkan fokus penelitian.

Prosedur pelaksanaan meliputi: (1) tahap pra-lapangan untuk penyusunan instrumen dan perizinan, (2) pengumpulan data melalui observasi dan wawancara, serta (3) analisis data secara simultan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperkuat melalui teknik triangulasi sumber dan metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa kegiatan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari yang telah dilakukan melalui kegiatan yang cukup komprehensif, namun masih terdapat ruang perbaikan di berbagai aspek. Berikut kegiatan pengembangan yang dilaksanakan berdasarkan pada aspek kompetensi.

Tabel 1. Kegiatan Pengembangan Pada Setiap Kompetensi

Kompetensi	Kegiatan Pengembangan
Umum	Diklat dan Workshop
Teknis	Pelatihan IT, Pengarsipan, Dapodik
Manajerial	Diklat Kepemimpinan

Pada Tabel 1 diperoleh bahwa pengembangan kompetensi umum melalui diklat, *workshop*, dan pelatihan kepemimpinan telah memberikan dasar yang baik bagi peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan. Kegiatan ini terbukti memperluas pemahaman staf terhadap tugas dan fungsi kerjanya, serta meningkatkan kedisiplinan kerja. Namun demikian, keberlanjutan program ini masih menjadi tantangan karena tidak dilakukan secara berkala. Kompetensi teknis/fungsional telah dikembangkan berdasarkan jabatan masing-masing tenaga kependidikan. Misalnya, staf administrasi mengikuti pelatihan IT atau pengarsipan, sementara operator data mendapat pelatihan Dapodik. Namun, hasilnya belum maksimal karena pelatihan belum disesuaikan dengan latar belakang pendidikan atau kebutuhan jabatan masing-masing staf. Temuan ini juga didukung oleh studi lain yang menyatakan bahwa kecocokan pelatihan dengan konteks kerja penting untuk memastikan kompetensi teknis berkembang optimal.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

Pengembangan kompetensi manajerial dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan bagi tenaga kependidikan yang menjabat posisi struktural. Pelatihan ini efektif dalam membentuk kemampuan mengelola tugas organisasi dan mengambil keputusan strategis. Namun, menurut temuan di lapangan, pelatihan tersebut hanya menjangkau sebagian staf dan belum terdistribusi secara adil. Dari sisi strategi, pelatihan menjadi strategi yang paling umum diterapkan dan dinilai cukup efektif. Namun, strategi lain seperti *mentoring* dan *coaching* belum banyak dimanfaatkan secara maksimal. Padahal, pembinaan informal dan pendampingan terbukti membantu penguatan keterampilan teknis dan sikap kerja positif. Sekolah yang memiliki kebijakan *mentoring* dan *coaching* cenderung menunjukkan iklim kerja kolaboratif yang lebih baik.

Strategi pendidikan formal seperti pemberian beasiswa atau izin belajar belum diterapkan secara aktif oleh sekolah. Padahal, pengembangan jangka panjang melalui

pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi lanjutan tenaga kependidikan. Inisiatif pengembangan sering kali berasal dari individu, bukan didorong oleh institusi. Akhirnya, proses pengembangan kompetensi tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti visi sekolah, budaya kerja, dan penggunaan teknologi menjadi dasar utama dalam pembentukan SDM berkualitas. Di sisi lain, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, budaya masyarakat, dan perkembangan IPTEK juga turut berperan dalam menentukan arah dan strategi pelatihan yang dilaksanakan.

Pembahasan

Pola pengembangan kompetensi umum tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi yaitu dengan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), *workshop*, dan diklat kepemimpinan (Diklatpim). Pola pengembangan kompetensi umum tersebut cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi, namun pengembangan tersebut masih perlu ditingkatkan agar tenaga kependidikan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja (Mulyani, 2019). Pola Pengembangan Kompetensi Teknis/fungsional Pola pengembangan kompetensi fungsional tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi yaitu dilakukan berdasarkan jabatan dari tenaga kependidikan tersebut, seperti pelatihan fungsional, pengembangan kompetensi IT, pelatihan struktural atau jabatan. Pola pengembangan kompetensi fungsional tersebut cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi, namun pengembangan tersebut masih perlu ditingkatkan agar tenaga kependidikan yang menempati jabatan tertentu yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki mampu bekerja dengan optimal (Novitasari, 2017).

Pola Pengembangan Kompetensi Manajerial Pola pengembangan kompetensi manajerial tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi dikembangkan berdasarkan jabatan struktural yang mereka miliki seperti diklat kepemimpinan (Diklatpim) agar mampu deduktif dalam mengelola apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pola pengembangan kompetensi manajerial tersebut sudah cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi, namun masih perlu dikembangkan atau ditingkatkan agar tenaga kependidikan yang menduduki jabatan sebagai pemimpin/manajer pada bagian tertentu dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok organisasi (Nurhajati & Bachri, 2017). Pendidikan Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan masih belum optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi dan masih perlu adanya peningkatan pengembangan. Pelatihan Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi melalui pelatihan telah diberikan kepada tenaga kependidikan atau cukup optimal namun pengembangan tersebut masih perlu ditingkatkan agar tenaga kependidikan lebih memahami tugas dan fungsinya pada bagian tertentu.

Setelah mengikuti pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan teknis yang signifikan, khususnya dalam mengelola administrasi sekolah dan penggunaan teknologi informasi. Mereka mampu menggunakan aplikasi pengolahan data seperti Microsoft Excel, E-Rapor, dan Sistem Informasi Manajemen Sekolah (SIM Sekolah). Selain itu, peserta juga dapat menyusun dokumen administrasi dengan format yang benar dan sesuai standar pendidikan nasional. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu menjawab

kebutuhan riil tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan secara profesional. Pelatihan juga berdampak pada aspek non-teknis seperti peningkatan kesadaran terhadap pentingnya etika kerja, kedisiplinan, serta pelayanan prima. Para peserta mulai memahami pentingnya sikap ramah, komunikatif, dan tanggap dalam melayani siswa, guru, maupun orang tua. Perubahan ini penting karena tenaga kependidikan merupakan wajah administratif dari institusi sekolah. Profesionalisme tidak hanya ditunjukkan melalui kemampuan kerja, tetapi juga dari perilaku dan nilai yang ditanamkan dalam budaya kerja sehari-hari (Kurniasih & Sani, 2019).

Hasil lain yang terlihat dari pelatihan ini adalah terbentuknya budaya kerja kolaboratif. Tenaga kependidikan menunjukkan peningkatan kemampuan kerja sama lintas bidang, seperti berkoordinasi dengan guru, kepala sekolah, dan sesama staf. Lingkungan kerja menjadi lebih harmonis karena komunikasi antar personal lebih terbangun. Pelatihan secara tidak langsung memperkuat rasa memiliki terhadap tugas dan tanggung jawab institusional. Hal ini sejalan dengan teori organisasi pembelajar yang menekankan pentingnya pembelajaran kolektif di tempat kerja. Pelatihan ini memberikan dampak positif yang nyata, namun keberlanjutan program perlu diperhatikan. Pelatihan lanjutan, evaluasi berkala, dan supervisi kerja pasca-pelatihan menjadi aspek penting agar hasil tidak bersifat sementara. Disarankan agar sekolah dan dinas pendidikan menetapkan pelatihan sebagai bagian dari program pengembangan SDM secara sistematis dan terjadwal. Selain itu, materi pelatihan perlu terus diperbarui agar relevan dengan dinamika pendidikan dan teknologi terbaru (Suprihatiningrum, 2014).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan
Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain: 1) visi, 2) misi, 3) tujuan, sebagai arah pengembangan kompetensi. 4) Strategi pencapaian tujuan, menunjukkan cara sekolah mencapai target. 5) Jenis kegiatan dan sifatnya, memengaruhi bentuk pelatihan atau pengembangan. dan 6) jenis teknologi yang digunakan. Teknologi yang digunakan, mendukung keterampilan tenaga kependidikan.. Sekait dengan data yang diperoleh di lokasi penelitian bahwa faktor-faktor internal seperti visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan sangat mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan (Wahyudi, 2018).

Adapun faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan antara lain: Faktor eksternal berasal dari luar sekolah yang sulit dikendalikan, seperti: 1) kebijakan pemerintah, yang mengatur pendidikan secara nasional. 2) Sosio-budaya masyarakat, yang memengaruhi cara pandang terhadap pendidikan. 3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang menuntut peningkatan kompetensi secara terus-menerus. Sekait dengan data yang diperoleh di lokasi penelitian bahwa faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan (Junaris, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi dapat ditarik kesimpulan bahwa pola pengembangan kompetensi umum, fungsional, dan manajerial tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar untuk saat ini telah sudah cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi. Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Sekolah

Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi dengan melalui pendidikan, pelatihan, *mentoring* dan *coaching* sudah berjalan, namun pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan atau dikembangkan utamanya pada strategi pengembangan kompetensi melalui pendidikan, *mentoring*, dan *coaching* yang masih kurang atau belum optimal diberikan kepada tenaga kependidikan agar tenaga kependidikan tersebut dapat memiliki kinerja yang baik serta dapat memiliki efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi adalah faktor internal yang terdiri dari visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan dan faktor eksternal yang terdiri dari kebijakan pemerintah, sosial budaya masyarakat, serta perkembangan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Faqih, A. (2018). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Fakultas Teknik Universitas Mercu Buana. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8(2), 22–30.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Julifan, J. A. (2015). Efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi bagi guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2), 120–130.
- Junaris, I. (2016). *Manajemen strategik pengembangan Kompetensi Guru: Studi Multikasus di Sekolah Menengah Atas Darul Ulum 2 Unggulan BPPT CIS ID 113 Jombang dan Madrasah Aliyah Unggulan Amanatul Ummah Program MBI di Pacet Mojokerto* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kemendikbud. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Kemendikbud.
- Kurniasih, I., & Sani, B. (2019). *Implementasi Kurikulum 2013 dalam Pembelajaran*. Surabaya: Kata Pena.
- Kusumawati, T., Wulandari, W., & Mulyati, S. (2022). Peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan Kemdikbud dalam bidang komputer menggunakan Microsoft Office. Selaparang: *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 6(2), 233–242.
- Lestari, E., Rahayu, R., & Setyorini, D. I. (2024). Upaya peningkatan pengetahuan biostatistik melalui pelatihan biostatistik bagi tenaga kesehatan di RSUD RA Kartini Jepara. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 8(2), 210–220.
- Mulyani, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK BMTI*. (Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia)
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novitasari, K. (2017). Analisis kompetensi calon guru profesional mahasiswa pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 40–52.
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2017). Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik*, 2(2), 156–164.
- Rivalina, R. (2015). Kompetensi teknologi informasi dan komunikasi guru dalam peningkatan kualitas pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 19(3), 212–225.

- Sagala, S. (2019). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N. (2024). *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal*. Bandung: Falah Production.
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahyudi, A. (2018). Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(1), 32–45.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.