
ANALISIS MANAJEMEN KEBERAGAMAN (GENDER, USIA, DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN) TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA

Putri Amellia¹, Fasya Frisilia², Nuryana³, Nuryani⁴, Ahmad Zulinto⁵, Neta Dian Lestari⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas PGRI Palembang

Email: putriamellia041003@gmail.com¹, frisiliafasya@gmail.com², nuryanay301@gmail.com³, nryani297@gmail.com⁴, drahmadzulinto@gmail.com⁵, netadianlestari@univpgri-palembang.ac.id⁶

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana manajemen keberagaman diterapkan pada staf kependidikan di SMA PGRI 2 Palembang. Penelitian ini juga memperhatikan gender, usia, dan latar belakang pendidikan setiap individu, serta menemukan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasinya. Salah satu staf kependidikan sekolah, dan tenaga kependidikan adalah subjek purposive sampling; Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Model interaktif Miles dan Huberman digunakan untuk melakukan analisis data; Hal ini meliputi pengurangan data, penyajian data, dan kesimpulan kesimpulan, serta triangulasi untuk memastikan keabsahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan, profesionalisme, dan kolaborasi telah digunakan secara efektif dalam manajemen keberagaman. Keberagaman gender, usia, dan latar belakang pendidikan menjadi kekuatan yang meningkatkan inovasi, komunikasi, dan produktivitas kerja. Meskipun pembagian tugas berdasarkan kompetensi menunjukkan inklusi, masih terdapat beberapa masalah, seperti keterbatasan teknologi antar generasi dan kurangnya kebijakan tertulis yang formal. Hasilnya adalah bahwa penerapan manajemen keberagaman di sekolah ini telah menghasilkan lingkungan kerja yang damai yang mendukung kinerja guru. Untuk meningkatkan pelaksanaan keberagaman di sekolah, dia berkomitmen untuk meningkatkan pelatihan lintas generasi dan menciptakan pedoman tertulis.

Kata Kunci: Manajemen Tenaga Kependidikan, Manajemen Keberagaman (Gender, Usia, Latar Belakang Pendidikan).

Abstract: The purpose of this study is to explain how diversity management is implemented among educational staff at SMA PGRI 2 Palembang. This study also considers the gender, age, and educational background of each individual, and identifies factors that support and hinder its implementation. One of the school's educational staff, and educational personnel, were the subjects of purposive sampling. Data were collected through observation, semi-structured interviews, and documentation using a qualitative descriptive approach. The Miles and Huberman interactive model was used to conduct data analysis. This includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing, as well as triangulation to ensure validity. The results show that the principles of equality, professionalism, and collaboration have been used effectively in diversity management. Diversity in gender, age, and educational background is a strength that increases innovation, communication, and work productivity. Although the division of tasks based on competencies demonstrates inclusion, several problems remain, such as technological limitations between generations and the lack of formal written policies. The results are that the

implementation of diversity management in this school has resulted in a peaceful work environment that supports teacher performance. To improve the implementation of diversity in schools, she is committed to increasing cross-generational training and creating written guidelines.

Keywords: *Educational Personnel Management, Diversity Management (Gender, Age, Educational Background).*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling penting dalam menyediakan pendidikan. Tidak hanya guru yang bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah, tetapi juga tenaga kependidikan yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa administrasi, pelayanan, dan pengelolaan sekolah berjalan lancar (Mustika 2023). Tenaga kependidikan yang berpengalaman dan profesional sangat penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang tenang, produktif, dan kondusif untuk proses belajar mengajar. Dalam hal ini, manajemen tenaga kependidikan menjadi komponen penting yang harus diperhatikan, terutama ketika berhadapan dengan perbedaan individu di lingkungan kerja.(Prayoga, Masruroh, & Safitri 2024)

Tidak dapat dihindari bahwa tenaga kependidikan memiliki keragaman dan variasi. Dinamika hubungan kerja di sekolah dipengaruhi oleh perbedaan gender, usia, dan latar belakang pendidikan (Ramadhani et al. 2023). Apabila dikelola dengan baik, keberagaman dapat menjadi sumber kekuatan bagi organisasi karena memungkinkan inovasi, kreativitas, dan peningkatan kinerja kolektif. Namun, jika perbedaan ini tidak diurus dengan baik, mereka dapat menyebabkan konflik, hambatan komunikasi, dan kesenjangan sosial, semua yang berdampak pada produktivitas kerja dan suasana sekolah. Dunia pendidikan masih menghadapi ketidaksetaraan peran dan kesempatan berdasarkan gender. Jumlah guru perempuan lebih banyak, terutama di sekolah dasar dan menengah, tetapi laki-laki masih mendominasi posisi strategis seperti kepala sekolah atau kepala tata usaha. Ketidakseimbangan ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen diperlukan yang lebih terbuka agar potensi tenaga kependidikan perempuan dapat dimaksimalkan. Keberagaman usia, selain gender, memiliki dampak yang signifikan terhadap cara kerja dan dinamika organisasi. Sementara tenaga muda cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan teknologi dan konsep baru, tenaga kependidikan senior biasanya memiliki pengalaman dan stabilitas emosional yang tinggi (Mustari et al. 2024). Pembagian peran yang proporsional, mentoring, dan komunikasi terbuka dapat mengubah perbedaan generasi ini menjadi kekuatan

yang saling melengkapi. Namun, tanpa manajemen yang baik, perbedaan ini dapat menyebabkan kurangnya pemahaman, terutama tentang cara kepemimpinan dan teknologi digunakan.

Meskipun demikian, perbedaan latar belakang pendidikan juga memengaruhi bagaimana tenaga kependidikan bekerja. Kemampuan berpikir, keterampilan teknis, dan tingkat profesionalisme sering kali berbeda karena latar belakang pendidikan yang berbeda. Untuk memastikan bahwa semua tenaga kependidikan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kemampuan dan karier mereka, tanpa memandang tingkat pendidikan awalnya, sekolah harus menerapkan sistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan (Osarao Laia et al. 2024). Manajemen keberagaman juga dikenal sebagai "manajemen keberagaman" adalah pendekatan strategis dari sudut pandang manajemen pendidikan untuk mengelola perbedaan individu di tempat kerja secara produktif dan positif. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan menghargai perbedaan. Prinsip ini sejalan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, yang menetapkan bahwa sistem pendidikan harus dilaksanakan secara demokratis dan tidak diskriminatif. Berbeda dengan pernyataan, Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 juga menegaskan pentingnya kompetensi manajerial bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya manusia di satuan pendidikan.

Namun demikian, masih ada banyak tantangan yang menghalangi penerapan manajemen keberagaman di sekolah. Ini termasuk kesenjangan akses ke pendidikan, diskriminasi dalam pembagian tugas, dan perbedaan persepsi antarusia. Oleh karena itu sangat penting bahwa penelitian ini dilakukan untuk mempelajari secara menyeluruh bagaimana manajemen keberagaman diterapkan di sekolah, bagaimana hal itu didukung dan dihalangi, dan bagaimana hal itu berdampak pada keharmonisan dan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pembuatan kebijakan manajemen SDM pendidikan yang lebih adil dan inklusif

(Setiawan and Tohari 2025). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang bagaimana manajemen keberagaman (gender, usia, dan latar belakang pendidikan) diterapkan pada karyawan sekolah (Batmomolin et al. 2022). Selanjutnya, untuk menentukan komponen yang mendukung dan menghambat penerapan manajemen keberagaman di sekolah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, proses strategis untuk mengatur, mengembangkan, dan mengevaluasi tenaga nonpendidik dikenal sebagai manajemen tenaga kependidikan. Perencanaan

kebutuhan, rekrutmen, pembinaan, penempatan, dan evaluasi kinerja adalah tugas utamanya. (Susanti 2021) menyatakan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan yang berkualitas berorientasi pada kualitas layanan sekolah dan harus dilaksanakan secara profesional sesuai dengan standar nasional. Untuk memastikan bahwa setiap orang (berdasarkan gender, usia, latar belakang pendidikan, dan lainnya) memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja sekolah, organisasi pendidikan menggunakan manajemen keberagaman. Menurut (Liu, Zhu, and Wang 2023), keberagaman yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komunikasi. Sebaliknya, konflik dan ketidaksesuaian di tempat kerja dapat terjadi karena keberagaman tanpa pendekatan manajemen yang tepat. Oleh karena itu, sekolah harus memiliki kebijakan dan praktik yang mengintegrasikan sehingga semua orang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk

Dalam lingkungan sekolah, keanekaragaman gender mencakup kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan, promosi, dan pelatihan. (Nurdin 2024) menyatakan bahwa membuat kebijakan gender responsif di sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Karena mereka merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin mereka, kesetaraan ini meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan.

Dinamika kerja dalam lingkup usia antara generasi muda dan senior diciptakan oleh keragaman usia. Tenaga senior memiliki stabilitas dan pengalaman kerja, sedangkan generasi muda biasanya lebih inovatif dan teknologi. Menurut Gharti (2023) komunikasi terbuka dan pelatihan kolaboratif dapat membantu kombinasi lintas generasi meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika tidak dikelola secara adaptif, perbedaan kemampuan teknologi antar manusia dapat menjadi tantangan.

Variasi latar belakang pendidikan tenaga kependidikan dapat bermanfaat jika dikelola sesuai dengan kemampuan mereka. (Susanti 2021) menyatakan bahwa pembagian tugas sesuai dengan tingkat pendidikan meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan administratif. Untuk memastikan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, program pelatihan dan kesempatan studi lanjut sangat penting. Kita dapat mengambil kesimpulan dari penjelasan sebelumnya bahwa manajemen keberagaman di lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan yang inklusif, kebijakan formal, dan budaya kerja berkolaborasi. Di sekolah, keberagaman berdasarkan usia, gender, dan latar belakang

pendidikan bukan hanya faktor sosial tetapi juga aset strategis. Dengan cara yang tepat, mereka dapat meningkatkan inovasi, produktivitas, dan keseimbangan di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana manajemen keberagaman diterapkan pada tenaga kependidikan di SMA PGRI 2 Palembang, termasuk gender, usia, dan latar belakang pendidikan mereka. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tenaga kependidikan. Mereka dianggap memiliki pemahaman dan pengalaman langsung dengan kebijakan dan praktik manajemen keberagaman di sekolah mereka. Setelah data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara semiterstruktur, model analisis interaktif Miles dan Huberman digunakan untuk menganalisisnya. Metode ini mencakup pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dilakukan triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan keabsahan data. Hasil analisis disajikan dalam deskripsi naratif yang menunjukkan bagaimana manajemen keberagaman diterapkan di lingkungan sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, proses strategis untuk mengatur, mengembangkan, dan mengevaluasi tenaga non-pendidik dikenal sebagai manajemen tenaga kependidikan. Perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pembinaan, penempatan, dan evaluasi kinerja adalah kegiatan utamanya. (Susanti 2021) menyatakan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan yang berkualitas berorientasi pada kualitas layanan sekolah dan harus dilaksanakan secara profesional sesuai dengan standar nasional. Selanjutnya, (Salsabila,all 2024) menyatakan bahwa fungsi manajemen sangat penting untuk kinerja sekolah. Fungsi manajemen mencakup pembinaan terus-menerus, pengawasan, dan memberikan insentif kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab mereka (Cahyati,2024).

1. Manajemen Keberagaman (Diversity Management)

Untuk memastikan bahwa setiap orang (berdasarkan gender, usia, latar belakang pendidikan, dan lainnya) memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja sekolah, organisasi pendidikan

menggunakan manajemen keberagaman. Manajemen keberagaman dalam pendidikan sering dikaitkan dengan pendidikan multikultural, inklusi, dan manajemen sekolah yang menerima keanekaragaman siswa dan tenaga kependidikan (Diniarsa and Batu 2023). Selanjutnya, (Liu et al. 2023) keberagaman yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komunikasi. Sebaliknya, konflik dan ketidaksesuaian di tempat kerja dapat terjadi karena keberagaman tanpa pendekatan manajemen yang tepat. Oleh karena itu, sekolah harus memiliki kebijakan dan praktik yang mengintegrasikan sehingga semua orang merasa dihargai dan diberi kesempatan yang sama.

2. Keberagaman Gender

Dalam lingkungan sekolah, keanekaragaman gender mencakup kesempatan yang sama bagi tenaga kependidikan laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan, promosi, dan pelatihan. (Nuridin 2024) menyatakan bahwa membuat kebijakan gender responsif di sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Karena mereka merasa dihargai tanpa memandang jenis kelamin mereka, kesetaraan ini meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

3. Keberagaman Usia

Dinamika kerja antara generasi muda dan senior diciptakan oleh keragaman usia. Tenaga senior memiliki stabilitas dan pengalaman kerja, sedangkan generasi muda biasanya lebih inovatif dan teknologi. Menurut Gharti (2023), komunikasi terbuka dan pelatihan kolaboratif dapat membantu kombinasi lintas generasi meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika tidak dikelola secara adaptif, perbedaan kemampuan teknologi antar manusia dapat menjadi tantangan.

4. Keberagaman Latar Belakang Pendidikan

Variasi latar belakang pendidikan tenaga kependidikan dapat bermanfaat jika dikelola sesuai dengan kemampuan mereka. Susanti (2021) menyatakan bahwa pembagian tugas sesuai dengan tingkat pendidikan meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan administratif. Untuk memastikan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, program pelatihan dan kesempatan studi lanjut sangat penting.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen keberagaman di SMA PGRI 2 Palembang telah berjalan cukup baik melalui penerapan prinsip kesetaraan dan inklusivitas di lingkungan kerja. Keberagaman gender, usia, dan latar belakang pendidikan tidak menjadi sumber konflik, melainkan justru menjadi kekuatan yang memperkaya dinamika organisasi. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan kompetensi dan pengalaman kerja, bukan atas dasar jenis kelamin, sehingga mencerminkan penerapan nilai-nilai profesionalisme. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Nurdin 2024) yang menyatakan bahwa kesetaraan gender dalam lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai, karena seluruh tenaga kerja merasa dihargai dan diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang. Di sisi lain, praktik kerja yang kolaboratif antara tenaga kependidikan laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah telah terbentuk dalam suasana yang kondusif, inklusif, dan berorientasi pada hasil kerja.

Keberagaman usia dan tingkat pendidikan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas staf sekolah. Melalui kolaborasi antar generasi, individu dari berbagai kelompok usia dapat saling bertukar pengetahuan dan pengalaman. Secara khusus, tenaga kependidikan muda cenderung lebih cepat memahami teknologi baru seperti perangkat lunak komputer, sedangkan tenaga kependidikan yang senior sering kali memiliki keahlian mendalam dalam operasional harian serta menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Tenaga muda cenderung lebih adaptif terhadap teknologi digital, sedangkan tenaga senior memiliki kedalaman pengalaman administrasi dan kedisiplinan kerja yang tinggi. Kombinasi ini sejalan dengan temuan Gharti (2023) yang menegaskan bahwa keberagaman usia dapat meningkatkan inovasi organisasi apabila difasilitasi melalui komunikasi terbuka dan pelatihan bersama. Sementara itu, perbedaan latar belakang pendidikan dimanfaatkan secara strategis oleh pihak sekolah dengan menempatkan tenaga kependidikan sesuai dengan bidang keahliannya. Praktik ini membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia di sekolah telah menerapkan prinsip *right man on the right place* (penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat sebagaimana disarankan oleh (Susanti 2021).

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya hambatan, terutama dalam hal kesenjangan kemampuan teknologi antar generasi dan belum adanya kebijakan tertulis yang secara

eksplisit mengatur manajemen keberagaman. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan keberagaman di SMA PGRI 2 Palembang masih bersifat praktis dan belum terlembaga secara formal. Menurut Putra dan Asmendri (2022), kelemahan dalam dokumentasi kebijakan dapat menyebabkan inkonsistensi dalam pelaksanaan program manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan perumusan pedoman tertulis dan penguatan pelatihan keberagaman agar seluruh tenaga kependidikan memiliki pemahaman yang seragam mengenai nilai-nilai inklusivitas dan kolaborasi lintas perbedaan. Dengan demikian, penerapan manajemen keberagaman di sekolah tidak hanya menjadi praktik sosial yang baik, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi pengembangan mutu kelembagaan Pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen keberagaman di SMA PGRI 2 Palembang telah berjalan secara efektif dan harmonis. Keberagaman gender, usia, dan latar belakang pendidikan dikelola dengan prinsip kesetaraan, profesionalisme, dan kolaborasi. Tidak terdapat diskriminasi dalam pembagian tugas, pelatihan, maupun kesempatan promosi. Keberagaman usia menjadi kekuatan yang memperkaya proses kerja, di mana tenaga muda berperan dalam inovasi teknologi, sementara tenaga senior memberikan stabilitas dan pengalaman kerja. Latar belakang pendidikan yang bervariasi juga memberikan kontribusi positif terhadap pembagian kerja sesuai kompetensi masing-masing individu.

Meskipun demikian, masih terdapat kendala berupa kesenjangan kemampuan teknologi antar generasi dan belum adanya kebijakan tertulis yang mengatur secara formal praktik manajemen keberagaman. Namun secara umum, SMA PGRI 2 Palembang telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, saling menghargai, dan mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Saran

1. Bagi pihak sekolah, disarankan untuk menyusun pedoman tertulis tentang manajemen keberagaman agar implementasinya lebih terarah dan berkelanjutan. Dokumen ini dapat mencakup panduan kesetaraan gender, kolaborasi antargenerasi, serta strategi peningkatan kapasitas tenaga kependidikan.

2. Bagi kepala sekolah dan pimpinan unit kerja, penting untuk terus mendorong kegiatan pelatihan lintas generasi dan penguasaan teknologi agar tidak terjadi kesenjangan kompetensi antara tenaga muda dan senior.
3. Bagi tenaga kependidikan, diharapkan untuk terus mengembangkan sikap terbuka, menghargai perbedaan, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian ini ke sekolah lain dengan karakteristik berbeda, sehingga dapat diperoleh gambaran komprehensif mengenai implementasi manajemen keberagaman di berbagai konteks pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Dian Putri. (2023). *A Review on Culture Diversity in Companies to Improve Competitiveness*. Indonesian Journal Economic Review (IJER), 3(2), 43-52. DOI: 10.59431/ijer.v3i2.190.
- Batmomolin, Anastasia, Muhammad Sadikin, Jimmy Hadi, Andreas P, and Stefanus Sadana. 2022. "Effect of Diversity Management on Organizational Trust, Employee Innovative Behavior, and Employee Engagement: Evidence from Indonesia." *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration* 30. doi: 10.46585/sp30021560.
- Cahyati, E., Miranda, D., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). *Manajemen efektif pendidik dan tenaga kependidikan untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas*. Tsaqofah, 4(3), 1510–1521.
- Diniarsa, Maulidya Rosma, and Reminta Lumban Batu. 2023. "Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7(2):1439–56.
- Gharti, Amit. 2023. "Examining Age Diversity, Gender Diversity and Teaching Performance in Higher Education in the Kathmandu Valley." *Nepal Journal of Multidisciplinary Research* 6(3):129–44. doi: 10.3126/njmr.v6i3.59700.

- Liu, Jiakun, Yufeng Zhu, and Huatian Wang. 2023. "Managing the Negative Impact of Workforce Diversity: The Important Roles of Inclusive HRM and Employee Learning-Oriented Behaviors." *Frontiers in Psychology* 14(February). doi: 10.3389/fpsyg.2023.1117690.
- Mustari, Vera Herlina, Sari Zulfiana Hasan, Moh. Muklis Sulaeman, Fatimah Malini Lubis, and Agus Suyatno. 2024. "Pengaruh Diversitas Dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7(2):3199–3204. doi: 10.31539/costing.v7i2.8127.
- Mustika, Zahara. 2023. "Pengelolaan Tenaga Kependidikan Dalam Penguatan Administrasi Sekolahiah Mahasiswa." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2(1):43–51.
- Nurdin, Nurdin. 2024. "Memahami Isu Gender Dan Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia Pasca Era Reformasi: Perspektif Pembangunan." *Jurnal Ilmiah Global Education* 5(1):332–43. doi: 10.55681/jige.v5i1.2239.
- Osarao Laia, Yamolala Zega, Eliagus Telaumbanua, and Odaligoziduhu Halawa. 2024. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Susua Kecamatan Susua." *Visi Sosial Humaniora* 5(2):297–313. doi: 10.51622/vsh.v5i2.2612.
- Putra, J., & Asmendri, A. (2022). *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 1(2) <https://jpion.org/index.php/jpi/article/view/49>
- Prayoga, Fatkhul Ibnu, Nisaul Masruroh, and Nur Vina Safitri. 2024. "Social, Humanities, and Educational Studies SHEs: Conference Series 7 Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia." In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* 7(3):613–22.
- Ramadhani, Raysha, Politeknik Negeri Bandung, Yayan Firmansyah, and Politeknik Negeri Bandung. 2023. "Dampak Keberagaman Demografis Tenaga Kerja." *Ultima Management: Jurnal ...* 15(1):100–123.
- Salsabila, Alfania Mahya, Ike Janu Arya Diningrum, and Mochamad Iskarim. 2024. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 27454584)* 4(02):1118–27. doi: 10.37680/almikraj.v4i02.5089.

- Setiawan, Fajar, and Tohari Tohari. 2025. "Inclusive Education Management in Indonesia: A Literature Analysis of Policies and Implementation Practices." *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature* 5(001):273–82. doi: 10.54012/jcell.v5i001.569.
- Susanti, Heri. 2021. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, Dan Mutu Pendidikan." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2(1):33–48. doi: 10.46963/asatiza.v2i1.254.