

Journal of Islamic Education Leadership

2809-3461 [Online] 2810-0247 [Print]

Tersedia online di: <https://ejournal.iain-manado.ac.id/index.php/jmpi/index>

Pemberdayaan Personalia Pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan Kecamatan Kotabunan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur

Kusnan

IAIN Manado, Manado, Indonesia

kusnan@iain-manado.ac.id

Lies Kryati

IAIN Manado, Manado, Indonesia

lies.kryati@iain-manado.ac.id

Fadila Lasambu

IAIN Manado, Manado, Indonesia

fadila409@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pemberdayaan Personalia pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan Kecamatan Kotabunan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan Pemberdayaan Personalia Pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan dan kendala dalam pemberdayaan personalia pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru, tata usaha, dan operator. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penulisan skripsi ini yaitu dengan Observasi, wawancara, dan dokumentasi yang akan menggambarkan bagaimana Pemberdayaan Personalia Pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pemberdayaan Personalia pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan sudah cukup baik, dimana setiap tahun selalu ada peningkatan kualitas guru setelah mengikuti Diklat, Pelatihan, atau kegiatan-kegiatan yang nantinya akan meningkatkan kualitas dari guru maupun tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri Daerah Kotabunan. Sedangkan yang menjadi kendala dalam

pemberdayaan personalia pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan yaitu dengan keterbatasan personalian yang ada dan sarana dan prasarana yang belum memadai.

Kata kunci: Pemberdayaan; Personalia; Pendidikan

Abstract

Empowerment of Educational Personnel at Kotabunan Regional Junior High School, Kotabunan District, Bolaang Mongondow Regency. This Research discussed the Empowerment of Educational Personnel at Bolaang Mongondow Regional High School, Kotabunan District, Bolaang Mongondow Timur Regency. The Objectives of the research were to describe and explain the empowerment of educational personnel in Kotabunan regional Junior High Schools and the obstacles in empowering educational personnel at Kotabunan Regional Junior High Schools.

This research used a descriptive qualitative approach. The objects in this study were the principal, teachers, administrators, and operators. The methods used in data collection were observation, interviews, and documentation that describes how the empowerment of educational personnel at the Kotabunan regional junior high schools.

The results of this study explain that the Empowerment of Educational Personnel at the Kotabunan Regional Junior High Schools is good enough. Every year, teachers always attending education and training, or activities that will improve the quality of teachers and education personnel at the Kotabunan Regional Junior High School. Meanwhile, the obstacles in the empowerment of educational personnel at the Kotabunan Regional Junior High School are the limitations of existing personnel and inadequate facilities and infrastructure.

Keywords: empowerment; personnel; education

Pendahuluan

Di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah maka unsur manusia merupakan unsur penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh manusia-manusia yang menjalankannya. Dan juga bagaimanapun lengkap dan baik fasilitas yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka akan sulitlah untuk mencari tujuan pendidikan yang diharapkan (A. M. D. Pawero, 2021).

Di dalam dunia administrasi, juga tidak lepas dengan personalia. Terutama dalam administrasi pendidikan, tenaga personalia dalam pendidikan merupakan sumber daya yang sangat penting. Karena dalam dunia pendidikan sangat dibutuhkan pemikir dan tenaga untuk memajukan sistem pendidikan dengan memberikan pelayanan (Yasin, 2011).

Pada prinsipnya yang dimaksud personalia pendidikan ialah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan pendidikan dalam lembaga pendidikan. Oleh karena itu di sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administrasi. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personil sekolah adalah, kepala sekolah, guru, pegawai administrasi (TU), penjaga sekolah, dan lain sebagainya. Kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personel secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut dapat tercapai dengan baik dan optimal. Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas maupun jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Karena itu adanya *job description* yang jelas sangat diperlukan (Sahertian, 2018).

Walaupun secara konsep dikatakan bahwa personalia pendidikan merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan, apabila personalia memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap atau beberapa dari padanya tidak tersedia, para pelaksana pendidikan akan tetap dapat melaksanakan tugasnya. Dengan inisiatif dan kreativitas mereka akan dapat membawa para siswa dalam proses belajar yang relatif baik (Supomo & Nurhayati, 2018).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di SMP Negeri Daerah Kotabunan, peneliti mendapati kondisi bahwa eksistensi suatu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah di masa depan tergantung pada personalia yang ada di dalam lembaga pendidikan itu sendiri. Berangkat dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di sekolah tersebut dengan judul Pemberdayaan Personalia pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan Kecamatan Kotabunan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur

Kajian Teori

Pemberdayaan Personalia Pendidikan

Dalam pemberdayaan sebenarnya terkandung dua esensi penting, yakni *to give or authority* dan *to give ability or to enable*. Dalam pengertian pertama pemberdayaan memiliki makna memberi kekuasaan. Mengalihkan kekuasaan dan mendelegasikan otoritas ke pihak lain. Sedangkan dalam pengertian yang kedua

pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan (A. M. Pawero, 2017).

Personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peranan utama, manajer/administrasi, para supervisor, dan para pegawai. Artinya semua orang yang memberikan pelayanan dalam dunia pendidikan. Sehingga sistem pelayanan pendidikan bisa terlaksana, karena yang melaksanakan pelayanan adalah manusia (Abeng et al., 2021).

Personalia pendidikan disini adalah semua orang yang terlibat dalam lembaga pendidikan. Artinya, di dalam organisasi membutuhkan tenaga yang sesuai dalam bidangnya, sehingga menimbulkan hubungan timbal balik dalam organisasi tersebut baik kepala, wakil, tenaga pengajar, pegawai dan lainnya. Dalam kebanyakan organisasi, unit personalia yang khusus umumnya dinyatakan sebagai unit staf.

Pemberdayaan personalia di sekolah merupakan cara yang efektif untuk mendapatkan kinerja terbaik dari staf atau pihak yang dibina. Pemberdayaan lebih dari sekedar pendelegasian tugas dan kewenangan tetapi juga pelimpahan proses pengembangan keputusan dan tanggung jawab secara penuh. Manfaat pemberdayaan selain dapat meningkatkan kinerja juga mendatangkan manfaat lain bagi individu-individu dan organisasi. Pengelolaan sekolah yang berhasil harus dilihat secara total meliputi sumberdaya (*resource*), dan tujuan (*goal*) mengelolanya secara total dan berkualitas untuk mencapaitujuan dengan tepat (Atmodiwirio, 2015).

Jenis-Jenis Personalia Pendidikan

Pada penerapannya jenis personalia pendidikan terbagi atas dua bidang, yaitu Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Werang, 2015):

1) Tenaga Pendidik/Akademik

Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 (2) menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Sementara itu sebutan pendidik dengan kualifikasi dosen merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam pengertian yang sederhana, Pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, sedangkan dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal (Sekolah atau institusi pendidikan dengan kurikulum yang jelas dan terakreditasi), tetapi bisa juga di lembaga pendidikan non-formal (Lembaga Pendidikan Ketrampilan, Kursus, di masjid, di surau/musala, di rumah, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, tenaga pendidik yang dimaksud adalah guru (A. M. V. D. Pawero, 2017).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sebagaimana dijelaskan Mujtahid dalam bukunya yang berjudul “Pengembangan Profesi Guru”, definisi guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian, atau profesinya mengajar (Soeprijanto, 2010).

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Secara tradisional guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan. Adapun pengertian yang lain guru adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan, pelatihan dan pengabdian kepada masyarakat

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau mushola, di rumah dan sebagainya.

2) Tenaga Kependidikan/Non Akademik

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tugasnya ialah melaksanakan pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu satuan pendidikan. Seperti halnya tenaga pendidik, tenaga kependidikan juga berkewajiban untuk membantu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Ia pun harus

dapat menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan, sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tenaga kependidikan berperan sebagai penunjang penyelenggaraan pendidikan. mulai dari pengaturan jadwal pembelajaran yang teratur, kelengkapan sarana-prasarana sekolah yang memadai dan memenuhi standar, kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah yang selalu terjaga, manajemen sekolah yang tegas serta supervisi yang ketat (Prihartono., 2012).

Tenaga kependidikan dapat pula disebut sebagai tenaga penyelenggara pendidikan. Kepala Sekolah dapat pula dimasukkan ke dalam tenaga kependidikan, karena ia menyelenggarakan pendidikan dan menduduki jabatan struktural.

Tenaga kependidikan pada dasarnya merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Tenaga kependidikan terbagi atas jenisnya yaitu sebagai berikut:

a) Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki peranan penting untuk perkembangan sekolah tersebut. Karena kepala sekolah berperan sebagai pemimpin sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatan dalam sekolah. Dalam mengimbangi berbagai keadaan yang sering kali berubah, kepala sekolah tidak hanya dituntut sebagai *educator* dan *administrator*, melainkan juga harus berperan sebagai manajer dan supervisor yang mampu menerapkan manajemen yang bermutu.

b) Wakil Kepala Sekolah

Wakil-wakil atau kepala urusan adalah tenaga kependidikan yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut.

c) Tata Usaha

Tata Usaha adalah tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola diantaranya: administrasi surat menyurat dan pengarsipa, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, dan administrasi keuangan.

d) Laboran

Laboran adalah petugas non-guru yang membantu guru untuk melaksanakan kegiatan praktikum/peragaan (meliputi penyiapan bahan, membantu pelaksanaan praktikum serta mengemas/membersihkan bahan dan alat setelah praktikum)

Laboran juga dapat dikatakan sebagai Tenaga Kependidikan yang bekerja di laboratorium dan membantu proses belajar mengajar Mahasiswa vokasi dan akademik Strata 1, 2 dan 3, serta penelitian dosen. Keberadaan Laboran di suatu laboratorium sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan akademik dosen dan mahasiswa. Untuk ini, Laboran seyogyanya memiliki *hard skills* dan *soft skills* yang memadai. Inisiatif, ketekunan, kreatifitas, kecakapan dan keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh Laboran, seringkali membantu efisiensi dan efektifitas serta produktifitas dari laboratorium yang dikelola oleh perguruan tinggi

Laboran adalah orang yang bertugas membantu aktivitas siswa di laboratorium dalam melakukan suatu kegiatan pendidikan dan penelitian. Dalam melakukan tugasnya, seorang Laboran bertanggung jawab dalam menyediakan peralatan yang diperlukan untuk kegiatan praktikum (praktek kerja) dan penelitian serta mengembalikan peralatan tersebut ke tempat semula, merapikan dan membersihkan area kerja setelah kegiatan selesai dilakukan.

e) Pustakawan

Pustakawan adalah sebuah profesi yang bertugas dalam sebuah Perpustakaan, yaitu dari segi pelayanan dan pengolahan. Pustakawan adalah orang yang terampil dalam bidang mengolah buku di perpustakaan, hanya seorang pustakawan yang mengerti kode untuk buku-buku yang ada di perpustakaan. Jika seseorang ingin menjadi pustakawan setidaknya ia harus menempuh pendidikan minimalnya S1 bidang perpustakaan atau kepustakawanan. Ilmu perpustakaan juga merupakan salah satu jurusan yang mampu membawa seseorang menjadi seorang pustakawan.

Seorang pustakawan inilah yang menentukan majunya sebuah perpustakaan, atau dalam istilah lain Pustakawan adalah gerak maju roda perpustakaan. Maka, di wilayah Pegawai Negeri Sipil (PNS), pustakawan merupakan jabatan fungsional. Secara umum kata pustakawan merujuk pada kelompok atau perseorangan dengan karya atau profesi di bidang dokumen, informasi, dan perpustakaan.

f) Pelatih Ekstrakurikuler

Pelatih ekstrakurikuler adalah tenaga kependidikan yang melatih peserta didik di luar jam belajar kurikulum standard (Ismail et al., 2021)

g) Petugas Keamanan

Petugas keamanan adalah tenaga kependidikan yang bertugas menjaga keamanan dalam ruang lingkup sekolah

h) Petugas Kebersihan

Petugas kebersihan adalah tenaga kebersihan yang bertugas menjaga kebersihan ruang lingkup sekolah.

Berdasarkan pembahasan tersebut, personalia pendidikan merupakan orang yang terlibat dalam lembaga pendidikan, baik di tingkat dasar, menengah, maupun perguruan tinggi yang terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan, yang bertujuan mencapai visi dan misi lembaga pendidikan.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif adalah obyek alamiah, atau *natural setting*, sehingga metode penelitian ini sering disebut sebagai metode *naturalistic* (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini ada beberapa langkah yang peneliti gunakan yang berkaitan dengan prosedur pengumpulan data. Hal ini dimaksud agar data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dalam tiga langkah yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil

Jenis-Jenis Personalia Pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan

Jenis-jenis Personalia Pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan yaitu;

- 1) Tenaga pendidik yaitu Guru.
- 2) Tenaga Kependidikan yang terdiri dari:
 - a) Kepala sekolah;
 - b) Wakil Kepala Sekolah yang dalam hal ini terdiri atas 3 bagian yaitu Wakil kepala sekolah bidang kurikulum, Wakil kepala sekolah bidang Kesiswaan, Wakil kepala sekolah bidang Sarana dan Prasarana.
 - c) Tata usaha yang mengurus administrasi di SMP Negeri Daerah Kotabunan.
 - d) Pustakawan yang dalam hal ini mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan perpustakaan

Pemberdayaan Personalia pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan

Pemberdayaan personalia pendidikan menjadi hal yang sangat penting karena dengan melalui pemberdayaan personalia tersebut dapat meningkatkan profesi dari personalia. hal ini Sesuai dengan pernyataan kepalah sekolah bapak Lutfi Bazmul, S.Pd

“Di SMP Negeri Daerah Kotabunan ini untuk personalia dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan sudah dapat dikatakan mencukupi, di mana terdapat 15 Personalia. Kalau di lihat dari secara mendasar untuk faktor kebutuhan sebuah lembaga pendidikan, memang belum terlalu memadai untuk satuan lembaga pendidikan apalagi untuk taraf SMP”

Hal senada dikatakan oleh Ibu Mirda Talango selaku Wakasek

“Personalia di SMP Negeri Daerah Kotabunan ini sudah bisa dikatakan mencukupi karena sekolah ini terdapat 15 personalia pendidikan yang hampir semua sudah berlatar belakang sarjana atau SI”

Senada dengan yang disampaikan oleh ibu Marcella Makarigang,S.Pd

“Penempatan personalia pendidikan di sekolah ini dapat dikatakan cukup memadai tapi masih ada beberapa tenaga pendidik yang merangkap jabatan misalnya guru yang merangkap jabatan sebagai tenaga administrasi”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui dalam proses mendapatkan personalia yang dibutuhkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, yang nantinya dapat membantu lembaga atau sekolah dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam menempatkan personalia pada posisi jabatan atau pekerjaan yang tepat sangat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Pembahasan

Pemberdayaan personalia pendidikan tentunya tidak terlepas dari kendala-kendala yang ditemui di lapangan saat penerapannya seperti pada SMP Negeri Daerah Kotabunan dalam hal ini terdapat kendala-kendala yaitu kurangnya personalia pendidikan di Sekolah serta kurangnya sarana dan prasarana dalam hal ini media pembelajaran yang menunjang proses pemberdayaan. Berdasarkan beberapa kendala tersebut maka kepala sekolah mempunyai solusi yaitu kepala sekolah mengajukan proposal pada Dinas Pendidikan terkait pemenuhan personalia di sekolah ini. Serta untuk sarana prasarana yang dalam hal ini media pembelajaran di alokasikan dari dana Biaya operasional sekolah (BOS) dari pemerintah terkait.

Perlu dipahami pemberdayaan personalia pendidikan tentunya sangat perlu dilakukan karena pada dasarnya pemberdayaan personalia merupakan salah satu langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengoptimalkan personalia pendidikan pada satu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah. Melalui pemberdayaan personalia pendidikan ini mampu memberikan serta meningkatkan kinerja personalia dengan baik sehingga dapat mempersembahkan pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Kinerja yang baik dari personalia yang ada dapat diperoleh melalui berbagai pelatihan profesi ataupun diklat yang dilakukan oleh dinas pendidikan maupun kelompok kerja guru yang dilakukan oleh pihak sekolah.

Tujuan dari pemberdayaan personalia pada dasarnya untuk memperbaiki keefektifan kerja organisasi di sekolah, di mana melalui proses pemberdayaan ini personalia dapat meningkatkan kualitas kerja, serta dapat menambah wawasan, menambah ide-ide baru sehingga personalia menjadi lebih kreatif dalam mengembangkan mutu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah.

Dilihat dari hasil analisis wawancara pada bagian penelitian maka dapat dipahami bahwa pemberdayaan personalia pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan produktifitas kerja dari personalia pada sekolah. Kepala sekolah menjadi *center* yang sangat berperan

penting dalam proses pemberdayaan pada personalia di sekolah. Karena Kepala sekolah memegang tanggung jawab dalam upaya mengoptimalkan kerja dari personalia di sekolah agar supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Tantangan dan Solusi pemberdayaan Personalia Pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan

Dalam menjalankan tugas tentunya kepala sekolah banyak menemui tantangan dalam memberdayakan personalia pendidikan. Di antara tantangan yang dihadapi, masih terdapat beberapa personalia yang rangkap jabatan seperti guru yang merangkap tenaga administrasi. Hal ini dikarenakan kurangnya jumlah personalia yang ada di sekolah, sehingga dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari personalia belum dapat berjalan sebagaimana mestinya. Di samping itu sarana dan prasarana merupakan unsur utama yang menunjang dalam memberdayakan personalia pendidikan perlu di dukung dengan adanya sarana dan prasarana yang lebih mutakhir, seperti peningkatan sarana teknologi digital sehingga proses pendidikan di sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pemberdayaan Personalia Pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan Kecamatan Kotabunan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Pemberdayaan personalia pendidikan di SMP Daerah Kotabunan Kecamatan Kotabunan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, sudah dapat dikatakan cukup dengan mengikut sertakan personalia pendidikan pada pelatihan, diklat, serta workshop yang di selenggarakan oleh dinas pendidikan maupun yang diselenggarakan pihak LPMP kurang lebih 3 kali dalam satu tahun.
- 2) Tantangan yang dihadapi dalam Pemberdayaan Personalia Pendidikan di SMP Negeri Daerah Kotabunan Kecamatan Kotabunan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur yaitu masih terdapat personalia yang rangkap jabatan dikarenakan keterbatasan personalia pendidikan. Selain itu, faktor sarana dan prasarana juga perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja personalia, di antaranya sarana teknologi digital.

Referensi

- Abeng, T. D. E., Pawero, A. M. D., & Ramli, A. (2021). Strategi Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Dalam Menanamkan Nilai-nilai Kedisiplinan Siswa SMP Muhammadiyah Nain Kecamatan Wori Kabupaten Minahasa Utara. *Journal of Islamic Education Leadership*, 1(1), 40–59.
- Atmodiwirio, S. (2015). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Ardadizya Jaya.
- Daeng Pawero, A. M. V. (2018). Analisis Kritis Kebijakan Kurikulum Antara KBK, KTSP, dan K-13. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(1), 42. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i1.889>
- Ismail, F., Pawero, A. M. D., & Bempah, A. (2021). Probelmatika Manajemen Sarana Dan Prasarana di Madrasah Swasta. *Journal of Islamic Education Leadership*, 1(2), 108–124.
- Pawero, A. M. D. (2021). Arah Baru Perencanaan Pendidikan Dan Implikasinya Terhadap Kebijakan Pendidikan. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen ...*, 4(1). <http://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/177>
- Pawero, A. M. V. D. (2017). Analisis Kritis Kebijakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Dan Standar Isi Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education Policy*, 2(2), 166.
- Prihartono. (2012). *Administrasi, Organisasi, dan Manajemen: Pendekatan Praktis dan Teknik Mengelola Organisasi*. Andi Offset.
- Sahertian, P. A. (2018). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Soeprijanto. (2010). *Pengukuran Kinerja Guru Praktik Kejuruan*. CV. Tursina.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Penerbit Yrama Media.

Tola, A., Pawero, A. M. D., & Tabiman, N. H. (2020). Pengembangan Religious Culture Melalui Manajemen Pembiasaan Diri Berbasis Multikultural. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2), 147–159.

Werang, B. R. (2015). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Media Akademi.

Yasin, A. F. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. UIN-Maliki Press.