

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan di SMAN 1 Setu Kabupaten Bekasi

Irníe Victorynie^{1*}, Lailatul Fitriah Eka Putri², Rosulinawati³

Program Studi Magister Pendidikan Islam, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Islam
45, Bekasi

* victorynie@gmail.com, lailatulspdi58@guru.sd.belajar.id, dan
rosulinawati98@sma.belajar.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the methods of human resource development applied at SMAN 1 Setu, and to identify the challenges and opportunities faced in its implementation. The research method used a descriptive qualitative approach. The results of the study showed that human resource development through education and training at SMAN 1 Setu, Bekasi Regency, had a positive impact on improving the quality of teaching and teacher competence. With various methods applied, such as competency-based training, utilization of technology, and collaboration between educators, SMAN 1 Setu succeeded in improving the professional skills of teachers in various aspects. The challenges of limited budget and time are still obstacles that need to be solved. Human resource development in schools will be more optimal if supported by various related parties.

Keywords: Development, Human Resources, Education, Training, Teaching Staff

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis metode-metode pengembangan SDM yang diterapkan di SMAN 1 Setu, serta mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan di SMAN 1 Setu Kabupaten Bekasi berdampak positif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kompetensi guru. Dengan berbagai metode yang diterapkan, seperti pelatihan berbasis kompetensi, pemanfaatan teknologi, serta kolaborasi antar tenaga pendidik, SMAN 1 Setu berhasil meningkatkan keterampilan profesional guru dalam berbagai aspek. Tantangan keterbatasan anggaran dan waktu masih menjadi hambatan yang perlu dicari solusinya. Pengembangan SDM di sekolah-sekolah semakin optimal apabila didukung berbagai pihak terkait.

Kata kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Pelatihan, Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Kehidupan manusia pada era globalisasi dan era digital memerlukan kreativitas yang tinggi agar tetap survive. Manusia sebagai individu maupun kelompok memerlukan ide-ide kreatif dalam menghadapi tantangan dan

perkembangan zaman. Ide-ide kreatif sangat penting bagi setiap individu untuk berkembang dan menemukan hal-hal baru dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi maupun bidang usaha lainnya. Demikian halnya dalam bidang pendidikan, diperlukan kreativitas agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Pendidikan memiliki peranannya yang strategis dalam meningkatkan sumber daya manusia. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negaranya. (UUSPN No. 20/2003). Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan mengacu pada upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat mengelola proses pembelajaran yang efektif dan inovatif. Pengembangan ini melibatkan pendidikan formal, pelatihan, dan pengembangan keterampilan tambahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Tenaga pendidik selaku sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan untuk terus melakukan pengembangan diri dan memperluas wawasan agar tidak lambat dalam beradaptasi dengan perubahan yang demikian pesat. Indikator sumber daya manusia yang berkualitas unggul, antara lain 1) siap menghadapi perubahan dan perkembangan; 2) siap dan sedia melakukan perubahan serta pengembangan; 3) memiliki *hardskill* dan *softskill*; dan 4) siap berkompetisi dan memenangkan kompetisi. (Cahyadiana, 2019).

SMAN 1 Setu Kabupaten Bekasi sebagai lembaga pendidikan tingkat menengah atas, menyadari pentingnya pengembangan SDM terutama dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi salah satu prioritas utama sekolah. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada guru dan staf di SMAN 1 Setu bertujuan untuk mempersiapkan mereka menghadapi berbagai tantangan pendidikan yang terus berkembang, seperti penerapan kurikulum yang lebih fleksibel, perkembangan teknologi dalam pendidikan, serta kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan non-akademik bagi siswa. Dengan pendekatan yang tepat dalam pengembangan SDM, diharapkan kualitas pengajaran dan layanan pendidikan yang diberikan dapat terus meningkat.

Paper ini merupakan analisis terhadap berbagai metode pengembangan SDM yang diterapkan di SMAN 1 Setu, mencakup pelatihan berbasis kompetensi, pemanfaatan teknologi dalam pendidikan, serta pelatihan berbasis pengalaman dan kolaborasi antar tenaga pendidik.

TINJAUAN LITERATUR

1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan

Manusia adalah sumber daya yang paling dinamis, terus mengalami perubahan dan pengembangan, baik perubahan kebutuhan, harapan, kemauan, kemampuan, dan jugapola pikir. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi pendidikan. Manusia mempunyai peran yang besar dalam menciptakan dan mendorong berbagai perubahan kehidupan, termasuk perubahan teknologi. Teknologi dengan berbagai produknya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang efektivitas dan efisien.

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral personil sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, pendidikan mengembangkan keterampilan teoritis, konseptual, dan moral para pekerja. Menurut Hasibuan, pengembangan suatu proses peningkatan keterampilan manajemen dan teknis pekerjaan disamakan dengan pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2000; Manora, 2024)

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan seni dan *skill* karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dan unik, pemegang kendali dan penggerak berbagai sumber daya organisasi yang lain. Sumber daya organisasi terdiri dari 6M+1I, yakni *man, money, machine, material, method, market*, dan *information*. Manusia (*man*) merupakan sumber daya organisasi yang paling vital diantara sumber daya organisasi lainnya. Manusialah merupakan pengendali sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Lawrence (2000) tujuan pengembangan SDM adalah untuk mendorong dan mempercepat pendayagunaan SDM melalui kebijakan yang jelas dan kohesif dalam bidang pendidikan, pelatihan dan kesehatan serta ketenagakerjaan pada semua jenjang, baik skala organisasi maupun skala nasional. Sedangkan tujuan manajemen SDM untuk memaksimalkan tingkat investasi dari modal utama organisasi (*human capital*) dan meminimalkan risiko finansial. Hal ini merupakan tanggung jawab manajer SDM dalam konteks organisasi untuk melakukannya secara efektif, legal, adil, dan konsisten.

2. Metode Pelatihan

Konsep dasar dan pengembangan kompetensi pada metode pelatihan adalah a) pelatihan yang spesifik, yakni pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya. Bagi yang belum memenuhi standar, maka ia akan dilatih secara terus menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada pada bagiannya; b) dasar *recruitment*, yaitu penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi; c) pengukuran kinerja, yaitu standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dengan

mengajukan pertanyaan dan meminta feedback untuk mengukur dalam meningkatkan kompetensi; d) dasar penghargaan, yaitu adanya nilai berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan memberikan penghargaan, dan untuk mengaitkannya pada poin kompensasi. (Siagian, 2019).

Menurut Mc Ashan, kompetensi *is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors*. Sedangkan menurut Gordon, beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah a) pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif; b) kemampuan (*skill*) yang dimiliki pegawai terhadap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. c) sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; d) pemahaman (*understanding*), yaitu kemampuan kognitif dan afektif mendalam yang dimiliki individu. (Mulyasa, 2002).

Pemilihan metode pelatihan yang sesuai kebutuhan tenaga pendidik dapat mempertimbangkan beberapa hal berikut, a) memotivasi peserta pelatihan meningkatkan kompetensinya; b) menggambarkan keterampilan yang diharapkan; c) memberikan kesempatan kepada para peserta pelatihan berperan secara aktif; d) menyediakan kesempatan untuk praktik; memberi *feedback* tepat waktu mengenai kompetensi peserta pelatihan; e) memberi sarana untuk penguatan pada saat peserta pelatihan belajar; terstruktur dari tugas sederhana sampai yang kompleks; f) dapat diadaptasi terhadap masalah-masalah spesifik; g) mendorong transfer yang positif dari pelatihan ke pekerjaan (Cascio, dalam Kaswan, 2016).

Beberapa metode pelatihan yang dapat digunakan, antara lain a) praktik kerja langsung (*on the job training*). Keberhasilan metode pelatihan ini sangat dipengaruhi kemampuan pimpinan dalam memberikan pelatihan; b) *Vestibule* adalah metode pelatihan yang dilakukan oleh trainer atau pelatih khusus. Metode *vestibule* antara lain berbentuk simulasi; c) *apprenticeship* adalah program magang. Metode ini dapat menggabungkan antara metode *on the job training* dan pengalaman, serta petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu sesuai dengan kebutuhan dan tujuan lembaga pendidikan; d) kursus keahlian merupakan pelatihan. Metode kursus dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan yang menjadi minat tenaga pendidik (Mangkunegara, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menganalisis metode pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di SMAN 1 Setu Kabupaten Bekasi. Penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi analitik tentang fenomena-fenomena secara murni bersifat informatif dan berguna bagi masyarakat peneliti, pembaca dan juga partisipan. (Sukmadinata, 2017). Data primer diperoleh langsung dari informan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal, laporan penelitian, dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Analisis data dilaksanakan selama di lapangan, yaitu dilakukan pada saat pengumpulan data

berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktifitas dalam analisis data meliputi *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Miles dan Huberman, 1984; Sugiyono, 2019). Triangulasi dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia di di SMAN 1 Setu mengacu pada upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat mengelola proses pembelajaran yang efektif dan inovatif. Pengembangan ini melibatkan pendidikan formal, pelatihan, dan pengembangan keterampilan tambahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang.

Menurut Hasibuan (2000), pengembangan merupakan suatu proses peningkatan keterampilan manajemen dan teknis pekerjaan disamakan dengan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral personil sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, pendidikan mengembangkan keterampilan teoritis, konseptual, dan moral para pekerja.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Setu untuk meningkatkan keterampilan profesional guru dalam mengelola pembelajaran, meningkatkan kualitas pengajaran dan keberhasilan siswa, membekali tenaga pendidik dengan keterampilan teknologi yang mendukung proses pembelajaran berbasis teknologi, meningkatkan kemampuan manajerial bagi kepala sekolah dan staf administrasi untuk mengelola sekolah secara efektif.

Lawrence (2000) mengemukakan bahwa tujuan pengembangan SDM merupakan upaya untuk mendorong dan mempercepat pendayagunaan SDM melalui kebijakan yang jelas dan kohesif dalam bidang pendidikan, pelatihan dan kesehatan serta ketenagakerjaan pada semua jenjang, baik skala organisasi maupun skala nasional.

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Setu Kabupaten Bekasi, meliputi:

a. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi adalah salah satu metode yang diterapkan di SMAN 1 Setu untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan guru dalam menjalankan tugas profesional mereka sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga pendidikan. Pelatihan berbasis kompetensi ini mencakup beberapa aspek, di antaranya:

- 1) Peningkatan kemampuan pedagogik, yaitu pelatihan ini yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran, seperti penguasaan materi ajar, teknik mengajar, serta penggunaan metode yang inovatif.
- 2) Peningkatan kemampuan profesional, yaitu pelatihan yang berfokus pada pengembangan kemampuan guru dalam bidang masing-masing, seperti mata pelajaran tertentu, penilaian siswa, dan pengembangan kurikulum.
- 3) Keterampilan sosial dan emosional, yaitu pelatihan yang mencakup aspek pengembangan keterampilan interpersonal, seperti komunikasi yang efektif dengan siswa, rekan kerja, serta orang tua siswa.

Pelatihan berbasis kompetensi ini dilakukan melalui workshop, seminar, dan kursus yang dilakukan secara berkala, baik di tingkat lokal (distrik pendidikan) maupun pusat. Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut, a) pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif; b) kemampuan (*skill*) yang dimiliki pegawai terhadap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. c) sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; d) pemahaman (*understanding*), yaitu kemampuan kognitif dan afektif mendalam yang dimiliki individu. (Gordon, 1998).

b. Pelatihan Berbasis Teknologi

Teknologi telah menjadi bagian integral dalam dunia pendidikan modern. Oleh karena itu, SMAN 1 Setu mengimplementasikan pelatihan berbasis teknologi untuk meningkatkan kemampuan guru dalam memanfaatkan perangkat digital dalam proses pembelajaran. Pelatihan ini meliputi berbagai aspek teknologi pendidikan, antara lain:

- 1) Pemanfaatan sistem pembelajaran berbasis digital adalah pelatihan untuk menguasai penggunaan platform pembelajaran *online*, seperti Google Classroom, Zoom, dan aplikasi pendidikan lainnya. Dengan memanfaatkan teknologi, pembelajaran dapat berlangsung lebih fleksibel dan menarik bagi siswa.
- 2) Penggunaan alat dan aplikasi untuk pembelajaran kreatif adalah pelatihan untuk guru agar dapat menggunakan berbagai aplikasi seperti Canva, Kahoot!, dan Edmodo untuk membuat materi pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif.

- 3) Pelatihan untuk menggunakan media pembelajaran multimodal, yaitu pelatihan yang mencakup pengajaran menggunakan video, podcast, dan media sosial untuk mendukung pembelajaran.

Pelatihan berbasis teknologi dilakukan melalui pelatihan langsung, seminar online, serta pembekalan melalui tutorial yang disediakan oleh berbagai lembaga pendidikan atau perusahaan teknologi.

c. Pelatihan Berbasis Pengalaman dan Kolaborasi

Salah satu pendekatan lain yang diterapkan di SMAN 1 Setu adalah pelatihan berbasis pengalaman dan kolaborasi antara guru dan staf lainnya. Pelatihan ini dirancang untuk membangun kemampuan kolaboratif antara guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya, yang mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif dan produktif. Pelatihan berbasis pengalaman ini mengutamakan pengalaman langsung dan kolaborasi antar guru. Beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

- 1) Studi kasus dan diskusi kelompok, yaitu studi kasus nyata dari kegiatan belajar mengajar untuk mendiskusikan solusi dan inovasi dalam pembelajaran.
- 2) Program mentoring dan *coaching*, yaitu pelatihan yang mengedepankan proses mentoring dimana guru berpengalaman membimbing guru pemula, memberikan arahan dalam mengelola kelas, serta berbagi pengalaman dalam menghadapi tantangan pendidikan.
- 3) Kolaborasi dengan sekolah lain, yaitu SMAN 1 Setu jugamelakukan kerjasama dengan sekolah-sekolah lain untuk saling berbagi pengalaman dalam pelaksanaan pembelajaran, serta melakukan benchmarking untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Pelatihan berbasis pengalaman ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan interpersonal dan manajerial, serta memperkuat budaya kerja tim yang solid.

d. Pelatihan Kepemimpinan untuk Kepala Sekolah dan Staf Administrasi

Kualitas pendidikan di sekolah ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memimpin. Covey (2005) mengemukakan bahwa 90% keberhasilan atau kegagalan organisasi ditentukan oleh karakter pemimpinnya. Kepemimpinan pendidikan memiliki peranan yang sangat esensial dalam membangun, memberdayakan dan meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin-pemimpin pendidikan yang profesional dan bertanggungjawab. Kepemimpinan yang profesional didukung oleh manajemen pendidikan yang bermutu akan melahirkan institusi pendidikan yang bermutu pula (Mulyasa, 2005).

SMAN 1 Setu, selain melaksanakan pengembangan kompetensi guru, juga memberikan perhatian terhadap pengembangan kepemimpinan bagi kepala sekolah dan staf administrasi. Pelatihan kepemimpinan ini bertujuan untuk memperkuat kemampuan manajerial dalam mengelola sekolah, menyusun rencana strategis, serta memimpin tim. Pelatihan ini meliputi:

- 1) Manajemen sumber daya manusia, yaitu kepemimpinan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, serta pengelolaan kinerja.
- 2) Perencanaan strategis, yaitu pelatihan yang mencakup keterampilan dalam menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek bagi sekolah.
- 3) Komunikasi dan kepemimpinan, yaitu melatih kepala sekolah dalam mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif, baik dengan guru, siswa, maupun orang tua siswa.

Reddin's 3D theory merupakan teori tiga dimensi perilaku kepemimpinan yang berdasarkan pada dua komponen dasar, yakni perilaku mengutamakan tugas (*task oriented*) dan perilaku mengutamakan hubungan kerjasama (*relationship oriented*). Perilaku mengutamakan tugas artinya perilaku yang mengarahkan bawahannya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi dengan ditandai antara lain *planning, organizing, actuating* dan *controlling* yang apabila diterapkan pada sekolah cenderung kepada perilaku kepala sekolah selaku seorang manajer. Sedangkan perilaku mengutamakan hubungan kerjasama, artinya perilaku seorang pemimpin mempunyai hubungan kerja yang sifatnya pribadi dan ditandai dengan adanya saling mempercayai, menghargai ide-ide bawahan serta tenggang rasa terhadap peranan bawahannya yang apabila diterapkan pada sekolah, cenderung pada perilaku kepala sekolah selaku seorang pemimpin.

4. Tantangan dalam Pengembangan SDM di SMAN 1 Setu

Meski berbagai metode pengembangan SDM sudah diterapkan, SMAN 1 Setu menghadapi beberapa tantangan dalam implementasinya, antara lain:

- a. Keterbatasan anggaran, yaitu biaya pelatihan yang tinggi menjadi tantangan utama dalam menyelenggarakan pelatihan yang berkualitas bagi seluruh guru dan tenaga kependidikan.
- b. Keterbatasan waktu, yaitu banyaknya kegiatan sekolah yang harus dilaksanakan menyulitkan untuk menyediakan waktu yang cukup bagi pelatihan, terutama dalam hal pelatihan berbasis teknologi.
- c. Perbedaan kebutuhan pelatihan, yaitu setiap guru memiliki kebutuhan pelatihan yang berbeda, mengingat ada guru yang sudah terampil dalam menggunakan teknologi, dan ada yang membutuhkan pelatihan dasar.

KESIMPULAN

Pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan di SMAN 1 Setu Kabupaten Bekasi berdampak positif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kompetensi guru. Berbagai metode yang diterapkan, seperti pelatihan berbasis kompetensi, pemanfaatan teknologi, serta kolaborasi antar tenaga pendidik, SMAN 1 Setu berhasil meningkatkan keterampilan profesional guru dalam berbagai aspek. Meskipun demikian, tantangan seperti keterbatasan anggaran dan waktu masih menjadi hambatan yang perlu dicari solusinya. Pengembangan SDM di sekolah-sekolah diharapkan dapat semakin optimal dengan dukungan dari berbagai pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadiana, W. (2019). *Sumber Daya Manusia Unggul Menyongsong Era Society 5.0 dalam Book Chapter Pendidikan, Bisnis, Dan Manajemen Menyongsong Era Society 5.0*. Malang: Baskara Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwianto, A.S, Purnamasari, P., & Shodiq, J. (2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja pada PT. BDP Indonesia Agung Surya dalam Book Chapter Pendidikan, Bisnis, Dan Manajemen Menyongsong Era Society 5.0*. Malang: Baskara Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faturahman, B.M. (2019). Teori Kepemimpinan Situasional 3-D. *Madani: Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 11(3), 204-2017.
- Hamid, M. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, D., & Sulastri, S. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan untuk Peningkatan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Manora, H., Safitri, M., Janna, M., Lestari, A., Albar, E , Mahkota, S, Aulia, F. (2024). Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Guru Pendidikan Agama Islam di SD Negeri Beliti Jaya. *Jurnal Uluan: Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 135-149.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional*. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Nasution, A. (2020). *Teknologi dalam Pendidikan: Penggunaan E-learning untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Pratama, A. (2022). *Pengembangan Profesionalisme Guru melalui Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan*. Bandung: Refika Aditama.
- Reddin, W.J. (2011). *Reddin's 3-D Leadership Model*. <http://www.reddinconsultants.com>.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Wibowo, A. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di Sekolah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 214-227.