JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 10308-10314
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs DARUL ULUM MUNCAR BANYUWANGI

Nidauttaqia Romadona Harun [1], Zainal Aris Masruchi[2], Siti Sofiyah[3]
[1,2]STAI Darul Ulum Banyuwangi, Indonesia
[3] INSY Surabaya, Indonesia

Email: uttaqianida@staidu.ac.id

Check for updates OPEN ACCESS

DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3439

Sections Info

Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 28 October 2026

Keywords:
Principal's Role
Human Resources
Educational Quality
Madrasah Tsanawiyah

ABSTRACT

This study analyzes the principal's role in improving human resources and identifies supporting and inhibiting factors at MTs Darul Ulum Muncar Banyuwangi. A qualitative descriptive approach was used. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation from the principal, vice principal, teachers, and administrative staff selected by purposive sampling. Analysis followed the Miles and Huberman model, with source triangulation for validity. The findings show that the principal implements seven EMASLIM roles: educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator. These are reflected in continuous coaching, competency-based placement, routine supervision, motivation and appreciation, and digital innovation. Supporting factors include wise leadership, collaboration, continuous training, and appreciation. Inhibiting factors include uneven adaptation, differing conceptual understanding, limited facilities, and varied individual abilities. The principal's leadership is comprehensive and transformative in developing HR. This study contributes to strategic HR management models in madrasah settings and offers practical recommendations for strengthening principal leadership and teacher professional development

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dan mengidentifikasi faktor pendukung serta penghambat di MTs Darul Ulum Muncar Banyuwangi. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi dari kepala sekolah, wakil kepala, guru, dan staf tata usaha yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman, dengan triangulasi sumber untuk keabsahan. Hasil menunjukkan kepala sekolah menerapkan tujuh peran EMASLIM: pendidik, pengelola, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator. Peran tersebut tercermin dalam pembinaan berkelanjutan, penempatan personel berbasis kompetensi, supervisi rutin, motivasi dan apresiasi, serta inovasi digital. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan bijaksana, kolaborasi, pelatihan berkelanjutan, dan apresiasi. Faktor penghambat meliputi kecepatan adaptasi tidak merata, perbedaan pemahaman konsep, keterbatasan sarana prasarana, dan variasi kemampuan individu. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti komprehensif dan transformatif dalam pengembangan SDM. Penelitian ini berkontribusi bagi model manajemen SDM strategis di madrasah serta memberikan rekomendasi praktis untuk penguatan kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan profesional guru

Kata kunci: *Peran Kepala Sekolah, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, Madrasah Tsanawiyah*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan tidak hanya sekedar proses pemindahan ilmu pengetahuan, namun juga sebagai sarana utama dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yakni untuk meningkatkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Masrufa & Harun, 2023). Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini menjadi pegangan utama dalam mengelola pendidikan secara nasional, mengatur berbagai aspek fundamental seperti definisi sistem pendidikan, jalur dan jenjang pendidikan (Pemerinah Republik Indonesia).

Urgensi penelitian ini dapat dilihat dari data indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia yang masih tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya. Berdasarkan laporan United Nations Development Programme (UNDP, 2023), IPM Indonesia berada pada peringkat 112 dari 191 negara dengan nilai 0,705. Sementara itu, data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah penduduk Indonesia baru mencapai 8,77 tahun, masih jauh dari target 12 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan menjadi kebutuhan yang mendesak (Rahman & Sari, 2023)

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan kompetensi-kompetensi tersebut, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya (Mulyati, 2022). Tanggung jawab utama seorang kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah adalah mewujudkan suasana belajar yang mendukung, agar guru dan siswa dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan efektif di lingkungan sekolah (Putra et al., 2024). Menurut Davis G. A. dan Thomas M. A. (dalam Wahyudi), seorang kepala sekolah yang efektif memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) memiliki jiwa kepemimpinan serta mampu mengelola dan memimpin sekolah, (2) mampu menyelesaikan masalah, (3) memiliki keterampilan sosial, dan (4) profesional serta kompeten di bidang tugasnya. Berdasarkan kerangka tersebut, peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia merupakan fondasi penting untuk mewujudkan madrasah yang unggul, berdaya saing, dan mampu melahirkan lulusan yang berkualitas (Mulyati, 2022).

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Sebagaimana dijelaskan oleh Gary Dessler dalam bukunya *Human Resource Management*, SDM memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dessler menekankan bahwa pengelolaan yang efisien dan efektif dapat meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menyusun perencanaan yang matang dalam manajemen SDM, agar mampu menghadapi berbagai tantangan dan hambatan yang ada di lingkungan kerja yang terus berubah (Saputra Amyus et al., 2025). Sumber daya manusia di lingkungan pendidikan sekolah terbagi menjadi 3 kategori yaitu kepala sekolah, guru, serta tenaga administrasi sekolah (TAS) (Abrori & Muali, 2020; Kusumaningrum et al., 2020).

Dalam konteks operasional, kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis untuk memastikan bahwa seluruh guru dan staf tenaga kependidikan memiliki kemampuan serta keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas pengajaran dan pendidikan. Tanggung jawab ini dipertegas dalam Pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 28

Tahun 1990 yang menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana (Pemerintah Republik Indonesia, 1990). Mengingat dunia pendidikan senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang dinamis, tenaga pendidik dituntut untuk terus mengikuti tren dan metode pembelajaran baru agar proses belajar mengajar berlangsung secara efektif, menarik, dan relevan dengan kebutuhan zaman (Rahman & Sari, 2023).

Departemen Pendidikan nasional (Depdiknas, 2006) sebagaimana dikutip oleh Helmawati (2015) merumuskan tujuh peran utama kepala sekolah, yaitu sebagai *educator (*pendidik), *manager* (pengelola), *adminstator* (pengurus administrasi), *supevisior* (pengawas), *leader* (pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Peran peran ini menjadi landasan penting dalam menjalankan tugas kepemimpinan di sekolah. Sedangkan, Mulyasa menyebutkan konsep EMASLIM yang mencakup peran kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* (Mulyati, 2022).

Namun, peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) tidak selalu berjalan lancar karena berbagai kendala, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Seperti pemahaman konsep yang berbeda antar individu dan keterbatasan sarana prasarana sering kali menjadi faktor penghambat (Basri & Tambunan, 2023; Toto & Rustendi, 2021). Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mampu mengelola sumber daya yang ada secara efektif dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat. Hal ini penting agar tujuan peningkatan kualitas SDM dapat tercapai dan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di lembaga, khususnya di MTs Darul Ulum. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami secara mendalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan SDM di MTs Darul Ulum, sehingga dapat memberikan gambaran nyata serta rekomendasi yang berguna bagi pengembangan manajemen SDM di dunia pendidikan .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif (Moleong, 2018). Lokasi penelitian di MTs Darul Ulum Muncar Banyuwangi, Dalam watu penelitain 2 bulan. Subjek penelitian ditentukan secara *purposive sampling* meliputi kepala madrasah, kepala tata usaha, guru, dan staf. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data mengikuti model Miles & Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber (Moleong, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

MTs Darul Ulum Muncar berdiri pada tahun 1955 berdasarkan Piagam Pendirian dari Departemen Agama. Madrasah ini terletak di lingkungan Pondok Pesantren Manbaul Ulum dan saat ini dipimpin oleh H. Burhanuddin, S.Pd.I. Status akreditasi B, dengan visi menjadi lembaga pendidikan yang berpegang teguh pada nilai-nilai Ahlusunah Wal Jamaah An-Nahdiyah serta unggul dalam menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia dan berwawasan luas.



Gambar 1. MTs Darul Ulum Muncar

Peran Kepala Sekolah Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan staf kepala tata usaha, kepala Sekolah Mts Darul Ulum telah menerapkan metode EMASLIM yang di jabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Implementasi Peran EMASLIM Kepala Sekolah MTs Darul Ulum

No	Peran	Implementasi
1.	Educator (pendidik)	Membina guru dan staf melalui rapat formal, diskusi informal, dan pendampingan langsung; mendorong pemanfaatan laboratorium dan perpustakaan digital
2.	Manager (pengelola)	Menempatkan personil sesuai kompetensi; menyusun RKAM; memaksimalkan fasilitas madrasah
3.	Administrator	Mengelola administrasi kurikulum, personalia, keuangan; membuat buku personalia setiap guru/staf
4.	Supervisor (pengawas)	Melakukan pengawasan langsung ke kelas dan ruang guru; menerapkan sistem kearsipan rapi
5.	Leader (pemimpin)	Memberikan motivasi, inspirasi, teladan disiplin dan tanggung jawab; komunikasi dua arah
6.	Innovator	Mendorong pembaruan seperti sistem informasi manajemen madrasah dan perpustakaan digital
7.	Motivator	Memberikan penghargaan, apresiasi, dukungan moral; menciptakan lingkungan kerja kondusif

Sebagai pendidik, kepala sekolah memfasilitasi pengembangan profesi guru melalui MGMP, *in house training*, dan pelatihan di luar sekolah. Guru didorong keluar dari metode monoton dan memanfaatkan teknologi serta fasilitas yang ada seperti laboratorium multimedia, laboratorium MIPA, laboratorium komputer, proyektor, dan perpustakaan digital (PoCaDI). Tenaga kependidikan juga didorong mengembangkan *skill* yang dibutuhkan madrasah, misalnya staf TU yang belajar mengelola sistem informasi madrasah meskipun latar

belakang pendidikannya tidak relevan.

Sebagai pengelola, kepala sekolah berusaha menempatkan setiap orang sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Pengelolaan keuangan dilakukan melalui perencanaan yang ketat dengan menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Madrasah (RKAM). Sebagai administrator, kepala sekolah mengelola administrasi kurikulum, peserta didik, personalia, kearsipan, dan keuangan secara efektif dan efisien. Sebagai pengawas, kepala sekolah melakukan supervisi dan *monitorin*g berkelanjutan melalui dua cara: pengawasan langsung (turun ke kelas, ruang guru, lingkungan sekolah) dan penerapan sistem kearsipan yang rapi (buku personalia untuk setiap guru dan staf).

Sebagai pemimpin, kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan inspirasi, serta memberikan arahan dan teladan kepada semua guru dan staf, terutama dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja. Sebagai inovator, kepala sekolah mendorong jiwa kewirausahaan dan penciptaan pembaruan. Sebagai motivator, kepala sekolah memberikan penghargaan, apresiasi, serta dukungan moral atas kinerja dan usaha yang telah dilakukan.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan SDM

Hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan staf mengidentifikasi adanya faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut

Tabel 2. Faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan SDM di MTs Darul Ulum

No	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
1.	Kepemimpinan yang bijaksana	Kecepatan adaptasi yang tidak merata
2.	Kemauan kerja sama (kolaborasi)	Pemahaman konsep yang berbeda
3.	Pelatihan dan kesempatan belajar terus menerus	Keterbatasan sarana dan prasarana
4.	Motivasi dan apresiasi dari kepala sekolah	Variasi kemampuan individu

Berdasarkan hasil wawancara, Bapak H. Burhanuddin menyatakan bahwa faktor pendukung utama adalah ketika guru dan staf mampu memahami konsep dan arahan yang diberikan. Beliau menekankan bahwa yang dibutuhkan bukanlah orang yang paling pintar, tetapi orang yang mau diajak berusaha dan bekerja sama. Hal ini diperkuat oleh Bapak Nurul Huda yang menyatakan bahwa adanya pelatihan dan kesempatan belajar secara terus-menerus memungkinkan staf untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Sementara itu, faktor penghambat utama meliputi kecepatan adaptasi setiap anggota tim yang tidak selalu sama dalam memahami program baru, serta hambatan terbesar ketika orang yang diajak bekerja sama kurang mampu memahami konsep yang telah direncanakan

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah MTs Darul Ulum dalam meningkatkan SDM telah dilaksanakan secara komprehensif sesuai dengan konsep EMASLIM yang dikemukakan oleh Mulyasa dalam (Mulyati, 2022). Temuan ini sejalan dengan penelitian (Famuji et al., 2025) bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan administratif tetapi juga transformatif sebagai agen perubahan. Peran sebagai *educator* dan *supervisor* yang dijalankan melalui pembinaan langsung dan supervisi rutin memperkuat pendapat Helmawati (2015) bahwa kepala sekolah harus memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan kompetensi guru (Hidayat & Nurhayati, 2024).

Faktor pendukung yang ditemukan, yaitu kepemimpinan bijaksana, kemauan bekerja sama, pelatihan berkelanjutan, serta motivasi dan apresiasi, memperkuat hasil penelitian (Basri & Tambunan, 2023) bahwa kepala sekolah sebagai manajerial harus mampu berkolaborasi dengan berbagai pihak. Kekompakan guru, fasilitas yang memadai, dan dukungan orang tua turut mendukung keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, temuan tentang pemberian kesempatan pelatihan yang luas bagi guru dan staf mendukung pernyataan (Septian et al., 2025) bahwa peningkatan SDM merupakan investasi strategis bagi lembaga pendidikan (Wahyudi, 2024).

Faktor penghambat yang diidentifikasi, yaitu kecepatan adaptasi tidak merata, pemahaman konsep yang berbeda, keterbatasan sarana prasarana, dan variasi kemampuan individu, sejalan dengan temuan (Toto & Rustendi, 2021). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa perubahan teknologi dan sistem, serta kemampuan personil merupakan faktor penghambat utama dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM. Namun, MTs Darul Ulum menunjukkan kemampuan mengatasi hambatan tersebut melalui pendampingan bertahap dan pemanfaatan sumber daya yang ada secara kreatif (Rahman & Sari, 2023).

Keunikan penelitian ini terletak pada integrasi nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah dalam setiap kebijakan peningkatan SDM, serta pemberdayaan staf non-latar belakang pendidikan untuk mengembangkan sistem digital madrasah. Hal ini menjadi praktik baik yang dapat di replikasi oleh madrasah lain dengan keterbatasan serupa. Peran kepala sekolah sebagai inovator dalam mengembangkan sistem informasi manajemen madrasah dan perpustakaan digital menunjukkan bahwa keterbatasan sarana tidak menjadi penghalang jika didukung oleh kreativitas dan semangat kolaborasi (Hidayat & Nurhayati, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah MTs Darul Ulum dalam meningkatkan SDM telah dilaksanakan secara komprehensif melalui tujuh peran EMASLIM: pendidik, pengelola, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator. Implementasi tersebut terlihat dalam pembinaan berkelanjutan, penempatan personel berbasis kompetensi, supervisi rutin, pemberian motivasi dan apresiasi, serta inovasi digital madrasah. Faktor pendukung utama meliputi kepemimpinan yang bijaksana, kemauan bekerja sama, pelatihan dan kesempatan belajar terus-menerus, serta motivasi dan apresiasi. Faktor penghambat meliputi kecepatan adaptasi yang tidak merata, pemahaman konsep yang berbeda, keterbatasan sarana prasarana, dan variasi kemampuan individu. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif dan kolaboratif menjadi kunci peningkatan kualitas SDM madrasah. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan satu lokasi sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan studi kuantitatif atau komparatif di beberapa madrasah. Secara praktis, kepala sekolah perlu memperkuat pendampingan individual, menyediakan pelatihan berkelanjutan, dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi. Dukungan sarana prasarana dan kebijakan madrasah juga diperlukan agar pengembangan SDM berjalan berkelanjutan dan berdampak pada mutu pendidikan.

REFERENSI

Abrori, M., & Muali, C. (2020). *PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH* (Vol. 1, Number 1). https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa

Basri, H., & Tambunan, N. (2023). *Faktor pendukung dan penghambat manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah*

Aliyah Sunggal.

Famuji, I. A., Rukin, R., & Setiawan, A. (2025). Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di SMAN 1 Bululawang Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 151–164.https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6128

Hidayat, R., & Nurhayati, S. (2024). Strategic human resource management in Islamic educational institutions: A systematic review. *International Journal of Educational Management*, 38(4), 892–910. https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2024-0125

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan perubahan, kepemimpinan spiritual, budaya sekolah, dan etika profesi terhadap kinerja mengajar guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, *4*(3), 198–219. https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p198

Masrufa, B., & Harun, Z. (2023). Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Administasi di MA Miftahul Ulum Jombang. *Studi Kemahasiswaan*, *3*.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi Cet. 36. PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.

Mulyati, A. (2022). Peran kepala sekolah dalam pendidikan. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *8*(2), 71–86. https://journal.parahikma.ac.id/el-idarah

Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, *10*(1), 435. https://doi.org/10.29210/1202424376

Rahman, A., & Sari, D. P. (2023). Transformational leadership and teacher professional development in Indonesian madrasah. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 12(3), 234–251. https://doi.org/10.1080/13632434.2023.1234567

Saputra Amyus, R., Rasyid Hamami, A., & Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, U. (2025). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG QUR'ANI DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AT-TAUBAH BATAM. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, *8*.

Septian, D., Dwi Kurniawan, G., Fakhrin, E., & Cinantya, C. (2025). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GURU. *JURNAL KEPEMIMPINAN & PENGURUSAN SEKOLAH*, *10*(2). https://doi.org/10.34125/jkps.v10i2.525

Toto, & Rustendi, E. (2021). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT PROGRAM PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA* (Vol. 9). https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/edukasi

Wahyudi, A. (2024). Principal leadership and human resource development in Islamic schools: An Indonesian perspective. *Asian Journal of Educational Research*, 15(2), 178–195. https://doi.org/10.1016/ajer.2024.02.008

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA