

MENINGKATKAN KUALITAS SDM GURU MELALUI PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN DI SMA N 1 KALIANDA LAMPUNG SELATAN

Yola Arjunita Putri¹, Siti Patimah², Fisman Bedi³, Sovia Mas Ayu⁴, Junaidah⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: yolaarjunita16@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i3.564>

Sections Info

Article history:

Submitted: 1 August 2024

Final Revised: 28 September 2024

Accepted: 29 September 2024

Published: 30 September 2024

Keywords:

Teacher Human Resource

Development

Training

Education



ABSTRACT

Training can make the human resources of educational institutions more competent and professional, while development aims to trigger human resources to channel their innovation and creativity. The writing of this scientific article uses a qualitative method. Data is obtained through observation, where the researcher functions as an instrument to make observations, in-depth interviews with primary data sources and study documentation. Based on the data from the research, educators at the school strongly support the existence of training programs in improving the quality of education. With training, human resources or educators can develop all aspects of their abilities in accordance with their main tasks and functions. The development of human resources or educators at SMA N 1 Kalianda, South Lampung Regency has been running well. However, the implementation of the training program has not been maximized, and the results obtained in the development of human resources or teaching staff at SMA N 1 Kalianda, South Lampung Regency need improvement actions in the implementation aspect. So that the training program that has been planned runs according to the desired expectations. Although something perfect is impossible, but in modern times like this, educational institutions or agencies are required to continue to try to maintain and improve what is their goal.

ABSTRAK

Pelatihan dapat menjadikan sumber daya manusia lembaga pendidikan akan semakin kompeten dan professional sedangkan pengembangan bertujuan untuk memicu sumber daya manusia untuk menyalurkan inovasi dan kreatifitasnya. Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif. Data diperoleh melalui pengamatan, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen untuk melakukan observasi, wawancara mendalam dengan sumber data primer dan study dokumentasi. Berdasarkan data hasil penelitian tenaga pendidik pada Sekolah tersebut sangat mendukung adanya program pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan pelatihan, sumber daya manusia atau tenaga pendidik dapat mengembangkan segala aspek kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/Tupoksinya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik di SMA N 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sudah berjalan baik. Akan tetapi dalam pelaksanaan program pelatihannya belum maksimal, dan hasil yang didapat dalam pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik di SMA N 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan perlu adanya tindakan penyempurnaan pada aspek pelaksanaan. Sehingga program pelatihan yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Walaupun sesuatu yang sempurna itu tidak mungkin, tetapi dalam zaman modern seperti ini lembaga atau instansi pendidikan dituntut agar terus berusaha mempertahankan sekaligus meningkatkan apa yang menjadi tujuannya.

Kata kunci: Kualitas SDM Guru, Pengembangan, Pelatihan, Pendidikan

PENDAHULUAN

Guru merupakan fondasi utama pembangunan suatu bangsa. Di era globalisasi dan teknologi informasi seperti saat ini, peran guru tidak hanya sebagai pemberi pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu menghadapi berbagai tantangan dan perubahan ([Sari, 2023](#)). Peningkatan kualitas guru menjadi krusial dalam mendukung perkembangan guru yang berkelanjutan. Masyarakat Indonesia saat ini hidup dalam dunia yang modern dan menggglobal, Segala sesuatunya berkembang di zaman sekarang ini, khususnya di bidang informasi dan teknologi. Masyarakat Indonesia harus mampu menghadapi setiap tantangan, terutama tantangan yang menuntut mereka untuk menjadi manusia yang sadar seutuhnya dengan segala ketrampilan dan kemampuannya. Mengingat kemajuan saat ini, Lembaga/organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal dan mengelolanya secara efektif agar tetap mengikuti perkembangan dan kemajuan baru. Dengan demikian, salah satu faktor utama yang mempengaruhi persaingan antar kelompok penyedia layanan masyarakat adalah sumber daya (SDM).

Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai memegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya.

Menurut ([Karim, 2019](#)) kualitas SDM suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, sehingga setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan. Menurut (Wiliandari, 2014) pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan menurunnya kinerja organisasi yang disebabkan karena penurunan kemampuan para SDM nya. Sebuah Lembaga atau organisasi harus selalu fokus pada produktivitas guru, dan pelatihan karena semua kegiatan tersebut dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan, Menurut ([Juwita, 2019](#)). Menurut ([Syahputra, 2020](#)) menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu proses berkelanjutan yang dimaksudkan untuk mempersiapkan pekerja untuk peran baru dan untuk melakukan pengembangan, perubahan, dan pertumbuhan dalam suatu organisasi, sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat meningkatkan dan juga mengembangkan potensi produktivitas SDM. Pelatihan dapat menghasilkan pegawai yang lebih disiplin dan mempunyai keterampilan dan keahlian tertentu.

Organisasi telah memiliki budaya yang menekankan pada pelatihan dan perubahan. Keterampilan teknis diperlukan untuk pelatihan, bukan keterampilan konseptual, sedangkan keterampilan konseptual diperlukan untuk pengembangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran literatur tentang pengembangan dan pelatihan SDM. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan dan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pengembangan dan pelatihan di SMAN 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini difokuskan untuk

memperoleh Gambaran data lapangan mengenai meningkatkan kualitas SDM melalui pengembangan dan pelatihan di SMA N 1 Kalianda Kabupaten Lampung selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Kepala Sekolah, Guru, TU, Wakil Kepala Sekolah, dan dokumentasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik lapangan. Kemudian didalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan metode interview, metode observasi dan metode dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kualitas Guru

Beberapa tokoh akademisi memberikan pendapat tentang apa itu kualitas guru, antara lain:

Linda Darling-Hammond

Linda Darling-Hammond adalah profesor guru di Sekolah Guruan Pascasarjana Stanford dan presiden Dewan Guru California. Ia telah mengadvokasi peningkatan kualitas guru melalui pendekatan guru yang berfokus pada persiapan guru, dukungan profesional yang berkelanjutan, dan penilaian yang adil. (Darling-Hammond 2008)

Andy Hargreaves

Andy Hargreaves adalah profesor guruan internasional di Universitas Boston dan penulis buku tentang kebijakan guruan dan kepemimpinan. Hargreaves menekankan pentingnya kepemimpinan sekolah, kolaborasi guru, dan pengembangan profesional berkelanjutan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas guru dan hasil siswa. (Hargreaves and Fullan 2015)

Deborah Ball

Deborah Ball adalah profesor matematika dan guru di Universitas Michigan dan telah berkontribusi pada penelitian guru matematika. Ball sering menyoroti pentingnya pengetahuan mendalam guru tentang materi pelajaran dan kemampuan mereka dalam mengajarkan konsep-konsep sulit dengan cara yang dapat dipahami oleh siswa. ([Hill, Rowan and Ball 2005](#))

Diane Ravitch Diane Ravitch adalah seorang sejarawan guru, penulis, dan mantan pejabat. Departemen Guru AS. Ravitch telah mengkritik pendekatan ujian standar yang berlebihan dan menyuarakan dukungan terhadap penilaian yang lebih holistik terhadap kualitas guru, termasuk penekanan pada kebebasan kreatif dalam pengajaran. ([Ravitch 2001](#)) Konsep kualitas guru bersifat luas dan mencakup banyak karakteristik mendalam; itu sering dinilai dari beberapa sudut. Ini membahas isu-isu yang berkaitan dengan latar belakang guruan, kemahiran profesional, keterampilan sosial, dan efek menguntungkan pada pembelajaran siswa. Mari kita bahas beberapa aspek penting dari kualitas instruktur:

Kualifikasi Akademik

Guru yang berkualifikasi biasanya memiliki gelar lanjutan di bidang terkait dan telah menyelesaikan program guruan resmi. ([Idris, 2020](#)) Guru yang diakui secara formal adalah guru yang memenuhi standar tertentu dan memiliki sertifikasi atau lisensi menjadi bukti bahwa mereka telah memenuhi persyaratan yang ditentukan. ([Noor 2020](#))

Kompetensi Pedagogis

Guru perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi ajar yang mereka ajarkan. Menurut (Akbar 2021) Mampu merancang kurikulum, lesson plan, dan strategi pembelajaran yang efektif. Mampu menilai kinerja siswa secara objektif dan menggunakan data penilaian untuk meningkatkan pembelajaran. Menurut (Muflichah 2016)

a. Keterampilan Komunikasi dan Interpersonal

Mampu menyampaikan materi dengan jelas dan efektif kepada siswa. Membangun hubungan positif dan mendukung dengan siswa, memahami kebutuhan mereka, dan memberikan dukungan yang diperlukan. (Oviyanti 2017)

b. Keterlibatan dalam Pengembangan Profesional

Guru yang berkualitas berusaha untuk terus meningkatkan diri melalui pelatihan, workshop, dan pembelajaran mandiri. Berpartisipasi dalam penelitian dan mencoba pendekatan pembelajaran inovatif. (Mulyana 2014)

c. Adaptabilitas dan Resiliensi Mampu beradaptasi dengan perubahan dalam kurikulum, teknologi, dan kebijakan guru. Menghadapi tantangan dan mengatasi kegagalan dengan positif untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. (Kusumawati, Pardiman and Slamet 2022)

d. Pemahaman Kebutuhan dan Keanekaragaman

Siswa Guru yang berkualitas memahami keberagaman siswa dan mampu memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan beragam siswa. (Wahyuningsari 2022)

e. Kepemimpinan dan Kolaborasi

Mengelola kelas dengan baik dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif. Berkolaborasi dengan sesama guru, staf sekolah, dan orang tua untuk meningkatkan pengalaman guru dan siswa. (Dakabesi and Wicaksono 2022)

f. Evaluasi Diri dan Pemikiran Reflektif

Guru yang berkualitas melakukan refleksi terhadap pengajaran mereka, mempertimbangkan apa yang berhasil dan apa yang perlu ditingkatkan. (Mentari, Nindiasari and Pamungkas 2018)

g. Etika Profesi Menunjukkan tingkat integritas tinggi dan mematuhi kode etik profesi. Bertindak dengan kejujuran dan keadilan dalam memberikan penilaian dan umpan balik. (Sakti 2016)

h. Dampak Terhadap Pembelajaran Siswa Guru yang berkualitas memiliki dampak positif pada prestasi akademis dan perkembangan siswa. Mampu memotivasi siswa dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang materi Pelajaran. (Maullidina, Mulyani and Atikah 2023)

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, tenaga pengajar menyelesaikan guru dan pelatihan yang diberikan sekolah dan lembaga lain dengan tetap memperhatikan pelaksanaan pengembangan sumber daya dan pelatihan. Sumber daya manusia mempertimbangkan waktu pelaksanaan, partisipasi, kurikulum, pendanaan, kebijakan, dan faktor lainnya. (Manshur 2015)

1. Pelatihan

Berikut beberapa pengertian pelatihan menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut (Sendawula 2018) salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas individu adalah melalui pelatihan.

Menurut (Hidayat 2018) Penerapan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dengan cara yang lebih praktis untuk meningkatkan kinerja atau prestasi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan disebut dengan pelatihan.

Pelatihan adalah upaya terorganisir dan metodis untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap melalui pengalaman belajar. (Bariqi 2018)

Rencana pengalaman pembelajaran yang menginstruksikan anggota staf tentang cara

melaksanakan tugas mereka saat ini dan masa depan biasanya disebut sebagai pelatihan dan pengembangan. (Abogsesa 2018)

Pelatihan (training) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin. (Handoko.T.H. 1995) Pelatihan juga merupakan proses guru jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis.

2. Pengembangan SDM Guru

Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan Menutup kesenjangan keterampilan yang ada antara personel dan kebutuhan organisasi. usaha tersebut Kapasitas kerja karyawan ditingkatkan dengan mengubah sikap mereka dan memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan. Guru dan tenaga kependidikan lainnya juga berhak mendapatkan pengembangan dalam organisasi pendidikan, terlepas dari apakah program tersebut dijalankan oleh lembaga tertentu atau di dalam organisasi itu sendiri.

“Pengembangan yang mengacu pada staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum,” atau “Pengembangan yang mengacu pada masalah kepegawaian dan personalia, adalah suatu jangka panjang. istilah proses pendidikan dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana personel manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”. (Syukur 2012)

Oleh karena itu, pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru dan staf sesuai dengan kebutuhan atau peran pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan. Meskipun latihan dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan teknis guru dan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, pendidikan membantu guru dan anggota staf menjadi lebih bermoral, teoretis, dan konseptual. Jika pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan potensi keterampilan yang telah diuraikan, maka pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan potensi guru dan staf dalam menangani tugas yang akan datang.

3. Tujuan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan

- a. Hani, T. Handoko, dan Suad Husnan menjelaskan bahwa tujuan pengembangan dan pelatihan saling berkaitan satu sama lain. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk menghilangkan hambatan atau jarak antara guru dan tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja guru dan membantu mereka mencapai tujuan mereka. Terakhir, dengan menerima kedua jenis dukungan tersebut, tenaga kependidikan dapat selalu mengetahui segala perubahan di bidang pendidikan dan menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. (Priyatna 2017)
- b. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada peran yang diembannya, meningkatkan produktivitas guru dan keuntungan bagi sekolah, meningkatkan kerja sama guru, dan meningkatkan akurasi dalam perencanaan sumber daya, antara lain tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Menurut Edi Sutrisno. kemanusiaan, menjaga kesehatan dan keselamatan, meningkatkan semangat kerja karyawan, dan membantu pengembangan profesional pendidik. (Akilah 2018)

- d. Menurut pandangan lain, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menjamin agar setiap siswa di sekolah dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya untuk melaksanakan kegiatan yang ditugaskan kepadanya secara efektif dan efisien. Pelanggan jasa pendidikan akan memperoleh manfaat ketika pendidik dan tenaga kependidikan lainnya memiliki keterampilan teknis dan konseptual. (Masram 2015)

Maka berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM dan pelatihan sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan. Maka, tenaga pendidik/ guru pada SMA N 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sangat mendukung adanya pengembangan sumber daya manusia ataupun pelatihan dalam mengikuti perkembangan zaman yang terus maju. Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Tenaga Pendidik Sangat perlu pelatihan atau pengembangan SDM dilakukan, alasannya dengan semakin lajunya perkembangan teknologi, seorang guru dituntut untuk mengikuti perkembangan di era modern ini. Perlu, seluruh tenaga pendidik mengikuti pelatihan alasannya agar guru semakin profesional dalam mengemban tugas-tugasnya. Sekolah mengadakan pelatihan komputer, kegiatan kelompok kerja guru atau KKG dan workshop. Perlu dilakukannya pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan guru dalam perkembangan zaman, kita dituntut untuk memiliki pengetahuan sesuai zamannya. Pelatihan berfungsi untuk menyegarkan atau penyegaran ilmu - ilmu dan pengetahuan yang dimiliki atau menambah pengetahuan. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi dalam pelaksanaannya, pelatihan yang diberikan kepada tenaga pendidik belum terlaksana dengan baik. Dikarenakan kendala - kendala yang tidak diinginkan seperti kesibukan guru - guru dalam menyiapkan program belajar mengajar maupun ujian sekolah. Akibatnya dalam peningkatan mutu pendidikan belum sesuai dengan perencanaan yang telah tersusun di dalam program dan perlu adanya tinjauan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian tenaga pendidik pada Sekolah tersebut sangat mendukung adanya program pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan pelatihan, sumber daya manusia atau tenaga pendidik dapat mengembangkan segala aspek kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/Tupoksinya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik di SMA N 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan sudah berjalan baik. Akan tetapi dalam pelaksanaan program pelatihannya belum maksimal, dan hasil yang didapat dalam pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik di SMA N 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan perlu adanya tindakan penyempurnaan pada aspek pelaksanaan. Sehingga program pelatihan yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Walaupun sesuatu yang sempurna itu tidak mungkin, tetapi dalam zaman modern seperti ini lembaga atau instansi pendidikan dituntut agar terus berusaha mempertahankan sekaligus meningkatkan apa yang menjadi tujuannya. Contohnya seperti pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan ini. karena Pengembangan dan pelatihan SDM guru sangat penting dilakukan pada lembaga pendidikan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas yang guru miliki dan juga melihat ukuran tingkat kompeten para guru sehingga lembaga pendidikan mampu mengembangkan dengan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dibandingkan dengan yang sebelumnya. Dan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia mengambil

peranan yang penting dikarenakan membantu Lembaga Pendidikan untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustrasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman. Pengembangan dan program pelatihan untuk para guru harus dirancang secara kontekstual, mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi khusus dari guru, sekolah, dan masyarakat tempat mereka berada. Dengan pendekatan holistik dan berkelanjutan, program semacam itu dapat membantu meningkatkan kualitas guru dan sebagai hasilnya, meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Abogsesa, A.S., & Kaushik, G. "Impact of training and development on employee performance." *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4 (3) (2018): 53-68.
- Akbar, Aulia. "Pentingnya kompetensi pedagogik guru." *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* (1) (2021): 23-30. <https://doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>
- Akilah, F. "Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6 (1) (2018): 657-674. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.311>
- Bariqi, M. D. "Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 2018: 68. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Dakabesi, Eklopa Dakabesi, and Luhur. Wicaksono. "Kepemimpinan kolaborasi kepala sekolah dalam membangun tim kinerja guru di era society 5.0." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 6 (4) (2022). <http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v6i4.3899>
- Darling-Hammond, Linda. "Teacher learning that supports student learning." *Teaching for Intelligence* 2 (1) (2008): 91-100.
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12-19.
- Handoko.T.H. Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta: BPEF, 1995.
- Hargreaves, Andy, and Michael. Fullan. "Professional capital: Transformng teaching in every School." Teachers College Press, 2015.
- Hidayat, R., & Budiartma, J. "Education and Job Training on Employee Performance." *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)* 2 (2) (2018): 140. <http://dx.doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Hill, Heather C., Brian Rowan, and Deborah Loewenberg Ball. "Effects of teachers' mathematical knowledge for teaching on student achievement." *American educational research journal* 42 (2) (2005): 371-406. <https://doi.org/10.3102/00028312042002371>
- Iskandar, M. Y., Aisyah, S., & Novrianti, N. (2024). Pengembangan Computer Based Testing Menggunakan Aplikasi Kahoot! Untuk Evaluasi Pembelajaran. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 218–226. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.493>
- Iskandar, M. Y., Azira, V., Nugraha, R. A., Jasneli, I., Rahmanda, R., & Putra, A. E. (2024). Advancing Educational Practices: Implementation and Impact Desain Grafis in Education. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 7(2), 98–107. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v7i2.216>

- Iskandar, M. Y., Hendra, H., Syafril, S., Putra, A. E., Nanda, D. W., & Efendi, R. (2023). Developing Interactive Multimedia for Natural Science in High School. *International Journal of Multidisciplinary of Higher Education*, 6(3), 128-135.
- Iskandar, M. Yakub (2021) *Pengembangan Multimedia Interaktif Berbasis Flash pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Kelas IX SMP*. Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.
- Iskandar, M. Y., Bentri, A., Hendri, N., Engkizar, E., & Efendi, E. (2023). Integrasi Multimedia Interaktif Berbasis Android dalam Pembelajaran Agama Islam di Sekolah Dasar. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4575-4584.
- Idris, Idris. "Kajian kebijakan peningkatan profesionalisme guru dan dosen di Indonesia." *Guru Tua: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 3 (2) (2020): 41-52.
- Juwita, R. "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja." 2 (1) (2019): 56-58.
- Karim, R. Al. "Impact of different training and development programs on employee." *International Journal of Entrepreneurial* 2 (1) (2019): 8-14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v2i1.497>
- Kusumawati, Choiriah Indah, Pardiman Pardiman, and Afi Rahmat Slamet. "Pengaruh Dukungan Manajemen Dan Adaptabilitas Terhadap Resiliensi Kerja Guru Dan Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Yayasan Insan Mulia Malang)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 11 (7) (2022). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/15435>
- Manshur, U. "Manajemen Program Pelatihan Dan Pengembangan Bahasa Arab." 3 (1) (2015): 15.
- Masram, & Mu'ah. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Zifatama, 2015: 229.
- Maullidina, Kiki, Endang Sri Mulyani, and Cucu Atikah. "Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan." *Journal of Education Research* 4 (4) (2023): 1731-1736.
- Mentari, Nia, Hepsi Nindiasari, and Aan Subhan Pamungkas. " Analisis kemampuan berpikir reflektif siswa SMP berdasarkan gaya belajar." *Numerical: Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika*, 2018: 31- 42. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.519>
- Muflichah, Immawati. "Hubungan kemampuan komunikasi interpersonal guru dengan prestasi belajar siswa pada mata pelajaran fikih di MIN kabupaten sleman." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 1 (1) (2016): 15-28. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/27076>
- Mulyana, Yayan. "Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme guru." *Triadik* 12 (1) (2014): 93-102.
- Noor, Moh. "Guru Profesional dan Berkualitas." Alprin, 2020.
- Oviyanti, Fitri. " Urgensi kecerdasan interpersonal bagi guru." *Tadrib* 3 (1) (2017): 75-97.
- Priyatna, M. "Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5 (9) (2017): 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Ravitch, Diane. "Left back: A century of battles over school reform." *Simon and Schuster*, 2001.
- Sakti, Bayu Purbha. "Etika Dan Profesi Guru SD Di Tengah Perkembangan Zaman." *Pendidikan Guru Sekolah Dasar* S1 1 (1) (2016).
- Sari, M. N., & Ningsih, P. E. A. "Pengajaran Bahasa Inggris Terhadap Siswa Sekolah Dasar." *Jurnal Abdimas Adpi Sosial dan Humaniora*, 4,3 (2023): 628-636. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3802206>

- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. "Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's." *Cogent Business and Management* 5 (1) (2018): 1-12.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (2) (2020): 273-282.
- Syukur, Andrew F. Sikula dalam Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Wahyuningsari, Desy, et al. "Pembelajaran Berdiferensiasi Dalam Rangka Mewujudkan Merdeka Belajar." *Jurnal Jendela Pendidikan* 2 (4) (2022): 529-535.
<https://doi.org/10.57008/jjp.v2i04.301>
- Wiliandari, Y. "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif." *Jurnal Jurusan pendidikan IPS Ekonomi* 12 (2014): 93-110.
<https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1460/740>

Copyright holder:

© Putri, Y.A., Patimah. S., Bedi, F., Ayu, S.M., Junaidah, J

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

