

Peningkatan Kompetensi Kinerja Sumber Daya Manusia PTK di Mts Al-Washliyah Kolam

Tengku Darmansah¹, Afrizal Rambe², Ghadief Hanbal Silalahi³,
Yuda Nur Diamsyah⁴, Ilham Martua Hasibuan⁵

¹²³⁴ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Alamat: Jl. William Iskandar, Ps.V Percut Sei Tuan, Kab Deli Serdang

Korespondensi penulis: afrizalrambe77@gmail.com¹, ilhampku563@gmail.com²

Abstract. *Human resource development (HRD) is a key factor in improving the competitiveness of education, especially in the era of globalisation and the industrial revolution 4.0. This article aims to examine the role of improving HR competencies in influencing the performance of educators and education personnel at Mts Al-Washliyah Kolam. The research method used is descriptive with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results showed that development programmes such as professional workshops and collaborative learning communities significantly improved the ability and professionalism of educators. This finding confirms the importance of competency development in creating an innovative and effective learning environment. This article is expected to serve as a reference for policy makers and education practitioners in designing more effective HR development programmes, as well as providing insights into the importance of synergy between education and training in improving the quality of education in Indonesia.*

Keywords: *Human resources, competence, educators.*

Abstrak. Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing pendidikan, terutama di era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran peningkatan kompetensi SDM dalam mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Mts Al-Washliyah Kolam. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan seperti workshop profesional dan komunitas belajar kolaboratif secara signifikan meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pendidik. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan efektif. Artikel ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif, serta memberikan wawasan tentang pentingnya sinergi antara pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kata kunci: Sumber daya manusia, kompetensi, pendidik.

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing dan kemajuan suatu bangsa. Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, tuntutan terhadap kualitas SDM semakin tinggi. Perubahan teknologi yang cepat dan persaingan global yang semakin ketat mengharuskan setiap individu dan organisasi untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilannya. Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan menjadi instrumen utama dalam pengembangan SDM.

Pendidikan, sebagai proses pembelajaran formal dan informal, memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi berbagai tantangan di

dunia kerja. Di sisi lain, pelatihan lebih berfokus pada peningkatan keterampilan praktis yang spesifik untuk kebutuhan pekerjaan. Kombinasi antara pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat menghasilkan SDM yang berkualitas, adaptif, dan inovatif.

Namun, di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia, kualitas pendidikan dan pelatihan masih menjadi tantangan besar. Masalah-masalah seperti kesenjangan akses pendidikan, kualitas kurikulum yang belum optimal, serta kurangnya program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri seringkali menghambat upaya peningkatan kualitas SDM. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan strategis dalam mengatasi masalah-masalah tersebut.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana peran peningkatan kompetensi SDM mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi para pembuat kebijakan, praktisi pendidikan, dan pihak-pihak terkait lainnya dalam upaya meningkatkan kualitas SDM di Indonesia. Melalui analisis yang mendalam, artikel ini akan menyoroti pentingnya sinergi antara pendidikan dan pelatihan dalam menciptakan SDM yang siap menghadapi tantangan masa depan.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Peningkatan Kompetensi SDM dan Tujuannya

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Selaras pendapat Malayu S.P. Hasibuan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Jadi sumber daya manusia adalah manusia sebagai faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi/ lembaga yang dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan visi, misi dan tujuan dari suatu lembaga. Menurut Marwansah pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia.

Tujuan pengembangan SDM menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto yaitu meningkatkan; kemampuan individual, kompensasi secara tidak langsung, kualitas hasil, dan produktivitas organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa tujuan

peningkatan sumber daya manusia adalah untuk menumbuhkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehingga produktifitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008) dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, maka lembaga pendidikan akan lebih efisien dan efektif dalam melakukan pengembangan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikannya.

Sejalan pendapat Marwansah bahwa, pertimbangan pengembangan sumber daya manusia antara lain: penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam organisasi semakin beragam dan beraneka pilihannya dan untuk mewujudkan efektifitas organisasi. Jadi pengembangan kompetensi sumber daya manusia harus dilakukan secara terorganisir baik secara vertikal maupun horisontal oleh semua fungsi organisasi yang pengelolaannya dikoordinasikan oleh fungsi pengelola sumber daya manusia. Sebagaimana pendapat Budi Winarno bahwa, pengembangan kompetensi sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, hal ini dimaksudkan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terus menerus dan disesuaikan dengan perkembangan lingkungan organisasi baik secara eksternal maupun lingkungan internal organisasi menuju perubahan yang lebih baik dari sebelumnya.

Dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, maka lembaga pendidikan akan lebih efisien dan efektif. Sedangkan kompetensi guru menurut Oemar Hamalik adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang tercermin dari perilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkan. Agar dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara profesional, Triwiyanto, Tegu, Ulfatin, dan Nurul menjelaskan bahwa seorang guru harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan (knowledge), sikap (attitude), dan keterampilan (skill) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

B. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasisebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Menurut Sulistiyorini, bahwa pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan,

membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya. Terkait pengembangan SDM pendidik Marwansah menjelaskan bahwa, perlu diselenggarakan agar mendapatkan sosok pendidik yang memenuhi fungsi dan peranan-peranan sebagai pendidik yang kompeten dan profesional.

Tenaga kependidikan menurut Sulistiyorini adalah tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan, dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro/makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Menurut PP 17/2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan pasal 173 Tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab diantaranya; penilik melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal dan pengawas melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah riset lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu penulis melakukan penelitian langsung dilapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi lokasi responden yang berada di MTs Al-Washliyah Kolam.

Berdasarkan tujuan, jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena ditujukan untuk menganalisis dan menyajikan keadaan yang sebenarnya terjadi di lokasi penelitian mengenai " Peningkatan Kompetensi Kinerja Sumber Daya Manusia PTK di Mts Al-Washliyah Kolam ". Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian di MTs Al-Washliyah Kolam adalah observasi, interview (wawancara) dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif. Di lakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan maka penelitiakan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

MTs Al-Washliyah Kolam memiliki komitmen terhadap peningkatan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut terungkap sebagaimana yang disampaikan oleh partisipan di MTs Al-Washliyah Kolam bahwa "nah iya, untuk meningkatkan kompetensi pendidik itu sendiri, kami disini mempunyai beberapa program yang mana rutin dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme para pendidik. Programnya adalah professional development workshops dan collaborative learning communities.

a. Professional Development Workshops

professional development workshops mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru serta staf sekolah. Salah satu fokus utama adalah strategi pengajaran inovatif. Dalam lokakarya ini, peserta belajar tentang berbagai pendekatan pembelajaran aktif yang melibatkan siswa secara langsung dalam proses belajar. Teknik-teknik seperti diskusi kelompok, proyek kolaboratif, dan simulasi digunakan untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan interaktif. Selain itu, pembelajaran berbasis proyek (PBL) diajarkan untuk membantu guru merancang dan mengimplementasikan proyek yang relevan dengan kurikulum, memungkinkan siswa belajar melalui pengalaman praktis. Instruksi yang disesuaikan atau differentiated instruction juga menjadi bagian penting, membantu guru menyesuaikan metode pengajaran mereka untuk memenuhi kebutuhan belajar individu siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus.

Selain strategi pengajaran, lokakarya ini juga menekankan penggunaan teknologi dalam pendidikan. Peserta diajarkan cara mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum untuk meningkatkan pembelajaran. Ini mencakup penggunaan perangkat lunak pendidikan, aplikasi pembelajaran, dan alat digital lainnya. Pembelajaran jarak jauh juga menjadi topik penting, terutama dalam konteks pandemi COVID-19, di mana guru dilatih untuk menggunakan platform pembelajaran online dan alat komunikasi digital untuk mendukung pembelajaran jarak jauh. Keamanan digital juga dibahas, menekankan pentingnya melindungi data siswa dan memastikan penggunaan teknologi yang aman dan bertanggung jawab.

Manajemen kelas yang efektif adalah topik lain yang dibahas dalam lokakarya ini. Peserta belajar tentang teknik-teknik manajemen kelas yang membantu

menciptakan lingkungan kelas yang positif dan produktif. Ini termasuk pengelolaan perilaku siswa, pengaturan ruang kelas, dan pengembangan rutinitas harian. Keterampilan komunikasi yang efektif juga diajarkan, membantu guru berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja dengan lebih baik. Selain itu, pengembangan sosial-emosional siswa menjadi fokus, dengan lokakarya yang menekankan pentingnya mendukung perkembangan sosial dan emosional siswa, serta cara mengidentifikasi dan menangani masalah emosional dan perilaku.

Metode pelaksanaan lokakarya ini mencakup sesi praktik langsung dan diskusi kelompok. Dalam sesi praktik langsung, peserta berpartisipasi dalam simulasi dan role-playing untuk mempraktikkan keterampilan yang telah dipelajari. Ini membantu mereka memahami bagaimana menerapkan teknik-teknik tersebut dalam situasi nyata. Proyek kolaboratif juga digunakan, di mana guru bekerja dalam kelompok untuk merancang dan mengimplementasikan proyek pembelajaran, yang kemudian dipresentasikan dan dievaluasi oleh rekan-rekan mereka. Diskusi kelompok memungkinkan peserta berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi terkait topik yang dibahas. Diskusi terarah yang difasilitasi oleh instruktur dan studi kasus digunakan untuk menganalisis situasi nyata dan mengembangkan strategi penyelesaian masalah, membantu peserta mengembangkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah.

Professional development workshops memberikan berbagai manfaat signifikan bagi guru, staf sekolah, dan siswa. Pertama, peningkatan keterampilan dan pengetahuan guru. Guru memperoleh keterampilan baru yang dapat mereka terapkan dalam pengajaran sehari-hari, meningkatkan efektivitas dan kreativitas mereka di kelas. Pengetahuan teknologi yang diperoleh membantu guru membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan bagi siswa. Dengan memahami cara menggunakan teknologi dalam pendidikan, guru dapat mengintegrasikan alat digital dan perangkat lunak pendidikan ke dalam kurikulum, meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa.

Kedua, peningkatan kinerja siswa. Dengan menerapkan strategi pengajaran inovatif dan teknologi, guru dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja akademis mereka. Dukungan sosial-emosional yang diberikan oleh guru yang terlatih dalam manajemen kelas dan pengembangan sosial-emosional membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif. Guru yang mampu mengidentifikasi dan menangani masalah emosional

dan perilaku siswa dapat memberikan dukungan yang lebih baik, membantu siswa merasa lebih aman dan didukung di sekolah.

Ketiga, pengembangan profesional berkelanjutan. Lokakarya ini membantu membangun komunitas pembelajaran di antara guru dan staf sekolah, di mana mereka dapat terus berbagi pengetahuan dan pengalaman setelah lokakarya selesai. Ini menciptakan budaya kolaborasi dan pembelajaran seumur hidup di sekolah, yang penting untuk tetap relevan dalam dunia pendidikan yang terus berubah. Guru didorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri, mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan dan teknologi, serta mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran.

b. Collaborative Learning Communities

Komunitas belajar kolaboratif adalah inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kolaborasi antara guru dan staf sekolah. Program ini dirancang untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide dan solusi inovatif untuk tantangan pendidikan sehari-hari. Dalam artikel ini, kita akan membahas secara mendalam isi kegiatan dari program ini serta manfaat yang dapat diperoleh dari partisipasi dalam komunitas belajar kolaboratif.

Program komunitas belajar kolaboratif melibatkan berbagai kegiatan yang dirancang untuk mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan di antara para peserta. Pertemuan rutin diadakan untuk memungkinkan guru dan staf sekolah berkumpul dan berbagi praktik terbaik. Pertemuan ini bisa dilakukan secara mingguan atau bulanan, tergantung pada kebutuhan dan jadwal peserta. Tujuannya adalah menciptakan forum di mana peserta dapat mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dan mencari solusi bersama. Pertemuan ini juga menjadi kesempatan untuk memperkenalkan metode pengajaran baru dan teknik manajemen kelas yang efektif.

Diskusi kasus melibatkan analisis mendalam terhadap situasi atau masalah tertentu yang dihadapi oleh peserta. Kasus-kasus ini bisa berasal dari pengalaman nyata di kelas atau skenario hipotetis yang relevan dengan konteks pendidikan. Tujuannya adalah mengembangkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah peserta. Diskusi kasus juga membantu peserta memahami berbagai perspektif dan pendekatan yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah pendidikan.

Proyek kolaboratif adalah inisiatif di mana peserta bekerja sama untuk merancang dan melaksanakan proyek yang bertujuan untuk meningkatkan proses pembelajaran atau lingkungan sekolah. Proyek ini bisa berupa pengembangan

kurikulum, program ekstrakurikuler, atau inisiatif lain yang relevan. Tujuannya adalah mendorong kerja sama tim dan inovasi. Proyek kolaboratif juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka pelajari dalam konteks nyata.

Pelatihan dan workshop diadakan untuk memberikan peserta pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat mereka terapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Topik pelatihan bisa mencakup teknologi pendidikan, strategi pengajaran, manajemen kelas, dan lain-lain. Tujuannya adalah meningkatkan kompetensi profesional peserta dan memastikan mereka selalu up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan.

Program mentoring dan coaching melibatkan pasangan antara guru yang lebih berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman untuk memberikan bimbingan dan dukungan. Coaching juga bisa dilakukan oleh ahli eksternal yang memiliki keahlian khusus. Tujuannya adalah membantu guru yang kurang berpengalaman untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka. Mentoring dan coaching juga menciptakan budaya saling mendukung dan belajar di antara staf sekolah.

Partisipasi dalam komunitas belajar kolaboratif menawarkan berbagai manfaat bagi guru, staf sekolah, dan lingkungan pendidikan secara keseluruhan. Dengan berbagi praktik terbaik dan belajar dari pengalaman satu sama lain, guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Pertemuan rutin dan diskusi kasus memberikan wawasan baru dan teknik yang dapat diterapkan di kelas. Program ini menyediakan platform untuk pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, dan mentoring. Guru dan staf sekolah dapat terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sepanjang karir mereka.

Proyek kolaboratif dan kegiatan lain dalam program ini mendorong kerja sama tim dan kolaborasi di antara peserta. Ini membantu menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dan produktif di sekolah. Diskusi kasus dan pertemuan rutin memungkinkan peserta untuk mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dan mencari solusi bersama. Ini membantu dalam menemukan solusi yang lebih efektif dan inovatif untuk masalah pendidikan. Partisipasi dalam komunitas belajar kolaboratif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru dan staf sekolah. Merasa didukung dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional dapat meningkatkan semangat kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia di Mts Al-Washliyah Kolam sangat dipengaruhi oleh implementasi program-program pengembangan yang terencana dan berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa program seperti workshop pengembangan profesional dan komunitas belajar kolaboratif telah terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pendidik. Melalui kegiatan ini, pendidik tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan kolaboratif.

Adanya pengembangan kompetensi, pendidik dapat lebih siap menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran, terutama dalam konteks pendidikan yang terus berkembang. Pendidik yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu mengintegrasikan teknologi dan metode pengajaran yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa. Hal ini sejalan dengan pendapat Oemar Hamalik yang menyatakan bahwa kompetensi guru mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

DAFTAR REFERENSI

- Agil Gusrian Neldi, Soedarmanto, & Mudayat. (2024). Peningkatan kinerja sumber daya manusia karyawan PT. JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(1), 89–97. Retrieved from <https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/YEJ-6109>
- Akhir Siregar, K., Darwis Dasopang, M., & Efendi Hasibuan, Z. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Hakimiyah Paringgoan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 20001–20009. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9426>
- Alfiatuzzahro, A., Moh Fitroni Madjid, & Lucy Larassaty, A. (2023). Analisis peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di CV. Green Lestari Indah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 20–24. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i2.1043>
- Edison, E., et al. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firstanto, I., Munjin, R. A., & Ramdani, F. T. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2767–2778. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10979>

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, M., & Trisninawati, T. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan promosi produk di PT. Pusri Palembang. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 13–26. Retrieved from <https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/7369>
- Isroani, F. (2022). Strengthening character education through holistic learning values. *Quality Journal*.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marwansah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Muhaimin, E. R. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap. (Master's Thesis)*. Purworejo: IAIN.
- Olisah, O., Hernawan, D., & Purnamasari, I. (2019). Analisis kompetensi sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 5(2), 149–156. <https://doi.org/10.30997/jgs.v5i2.1745>
- Susanti, N. (2022). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. *Jurnal Menata: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 69–93. Retrieved from <https://jurnal.staiyaptip.ac.id/index.php/menata/article/view/134>
- Sutoro, M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tenaga pengajar perguruan tinggi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1).
- Triwiyanto, T., Ulfatin, & Nurul. (2016). *Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utamy, R., Syarwani, A., & Syaiful, E. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 226–236.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuniarsih, T., & Suwanto. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.