



Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar : Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru

Maulana Mustofa¹⁾, Hasyim Asy'ari²⁾, Sita Ratnaningsih³⁾

¹⁾ maulanamustofa@yahoo.co.id ²⁾ hasyim.asyari@uinjkt.ac.id ³⁾ sita@uinjkt.ac.id
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Abstrak

Manajemen strategi sumber daya manusia (SDM) guru di sekolah dasar menjadi krusial dalam membentuk lingkungan pembelajaran yang dinamis dan berfokus pada kualitas pendidikan. Strategi pengembangan SDM melibatkan pelatihan, workshop, dan penguasaan teknologi sebagai elemen utama untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru. Kolaborasi, baik fisik maupun daring, serta penilaian kinerja dan umpan balik, turut berperan penting dalam membentuk budaya pembelajaran kolektif dan evaluasi konstruktif. Pengembangan kebijakan sekolah yang mendukung, melibatkan partisipasi guru, memberikan fleksibilitas implementasi, dan memperhatikan kesejahteraan guru, menjadi landasan kritis untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional guru. Keseluruhan, manajemen strategi SDM guru di sekolah dasar harus memadukan semua elemen ini guna menciptakan lingkungan belajar yang positif, dinamis, dan mendukung pertumbuhan guru secara berkelanjutan. Abstrak ini merangkum pentingnya strategi pengembangan SDM guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar, penyelenggaraan program mentoring antar-guru dapat menjadi langkah tambahan yang signifikan. Melibatkan guru senior untuk mendampingi guru yang baru atau yang membutuhkan bimbingan dapat mempercepat transfer pengetahuan dan pengalaman, menghasilkan pertumbuhan profesional yang lebih cepat.

Kata kunci : Kompetensi Guru, MSDM, Pengembangan

Abstract

The strategic management of human resources (HR) for elementary school teachers is crucial in shaping a dynamic learning environment focused on education quality. SDM development strategies involve training, workshops, and technological proficiency as key elements to enhance teaching quality. Collaboration, both physical and online, along with performance assessments and feedback, play a crucial role in fostering a collective learning culture and constructive evaluation. The development of school policies that support teacher participation, provide flexibility in implementation, and prioritize teacher well-being is a critical foundation for growth and professional development. Overall, the management of HR strategies for elementary school teachers must integrate all these elements to create a positive, dynamic learning environment that supports sustained teacher growth. In the effort to improve education quality at the elementary level, the implementation of a teacher mentoring program can be a significant additional step. Involving senior teachers to guide new or in-need colleagues can expedite the transfer of knowledge and experience, resulting in faster professional growth. Therefore, through a holistic approach encompassing mentoring programs, technological utilization, and policy development, the strategic management of HR for elementary school teachers can create a dynamic learning ecosystem, promoting sustained professional growth and positively impacting education quality.

Keywords: Teacher Competence, Human Resource Management, Development

PENDAHULUAN

Menurut Yuniarsih and Suwatni didalam jurnal Wediningsih Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah aspek dari disiplin manajemen yang menitikberatkan perhatiannya pada pengelolaan peran sumber daya manusia dalam operasional suatu organisasi ¹.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menurut Yuniarsih and Suwatni dalam jurnal

Wediningsih menyoroti aspek penting dalam operasional organisasi. Ditekankan bahwa manajemen SDM tidak sekadar melibatkan administrasi personalia, tetapi juga merupakan strategi pengelolaan yang luas. Pernyataan ini mencerminkan pandangan holistik terhadap SDM, mengakui keterkaitannya dengan keseluruhan operasional organisasi. Terdapat fokus pada pengelolaan peran SDM, menekankan peran aktif sumber daya manusia dalam mendukung efisiensi dan efektivitas organisasi. Pernyataan ini juga menyoroti relevansi antara manajemen SDM yang efektif dengan pencapaian tujuan organisasi, menegaskan bahwa kinerja organisasi secara

¹ Wilis Werdiningsih, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2.1 (2021), 113-24 <<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>>.

keseluruhan dapat ditingkatkan melalui pendekatan yang tepat terhadap sumber daya manusia. Dengan demikian, teori ini mengangkat pandangan bahwa SDM bukan hanya elemen pendukung tetapi juga menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi.

Drucker menyatakan bahwa untuk memulai perjalanan menuju filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), perusahaan perlu memasukkan MSDM sebagai tujuan dan strategi utama. Drucker mengemukakan lima prinsip pendekatan terhadap MSDM²:

1. SDM merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, dengan manajemen yang efektif menjadi kunci kesuksesan organisasional.
2. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada implementasi peraturan, kebijakan, prosedur, dan mekanisme kerja yang terkait dengan sumber daya manusia, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan dan strategi perusahaan.
3. Budaya dan nilai-nilai perusahaan, suasana kerja, dan perilaku manajerial yang berasal dari nilai-nilai tersebut memiliki dampak besar terhadap pencapaian hasil terbaik.
4. MSDM melibatkan integrasi semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
5. Keempat prinsip tersebut harus menjadi bagian integral dari setiap individu (manusia), mencerminkan ketakwaan dan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diemukakan oleh Drucker memberikan landasan konseptual yang sangat relevan dengan ranah pendidikan. Pertama, MSDM menekankan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang pendidikan, khususnya guru, adalah aset paling berharga dan manajemen yang efektif terhadap SDM tersebut menjadi kunci keberhasilan

lembaga pendidikan. Dalam dunia pendidikan, fokus pada pembinaan, pengembangan, dan pemeliharaan kualitas guru menjadi imperatif untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Selanjutnya, implementasi kebijakan dan prosedur yang baik berkaitan erat dengan keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, peraturan dan mekanisme kerja yang terkait dengan sumber daya manusia, khususnya guru, sangat berkontribusi pada pencapaian tujuan dan strategi pendidikan. Penerapan pedagogi yang efektif dan pengelolaan kesejahteraan guru menjadi bagian integral dari aspek ini. Budaya dan nilai-nilai pendidikan tercermin dalam prinsip ketiga, di mana atmosfer kerja dan perilaku manajerial yang berasal dari nilai-nilai tersebut memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian hasil terbaik. Lembaga pendidikan yang menganut nilai-nilai positif dan memberdayakan guru untuk berinovasi cenderung mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. Prinsip keempat MSDM, yang berbicara tentang integrasi semua anggota organisasi, memiliki implikasi besar dalam dunia pendidikan. Kolaborasi dan sinergi antara guru, staf pendukung, dan siswa diperlukan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal dan berdaya saing. Terakhir, prinsip kelima menegaskan pentingnya integralitas dan nilai-nilai individu, mencerminkan ketakwaan dan keimanan kepada nilai-nilai moral dan etika pendidikan. Dengan menerapkan filosofi MSDM dalam pendidikan, lembaga pendidikan dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih baik, menghasilkan generasi yang berkualitas dan siap menghadapi perubahan zaman.

Menurut Mulyasa dalam jurnal Astagini, perkembangan zaman saat ini ditandai dengan kecanggihan teknologi yang sangat modern. Ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada berpengaruh signifikan terhadap pola hidup manusia pada era ini, termasuk dalam aspek kinerja individu, termasuk di sektor pendidikan³.

² Muh ilham Abdurrahmat Fathoni, M Abdul Somad, *MSDM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KINERJA PEGAWAI, PENGAWASAN)*, 2016.

³ Rolia Ade Astagini, Nur Izzatin Nadifah, and Aisyah Dana Luwihita, 'Penerapan Manajemen Sumber Daya

Robert L. Mathis dan John H. Jackson, sebagaimana diuraikan oleh Krismiyati dalam jurnal Khotimatus, mengemukakan bahwa esensi dari pengembangan sumber daya manusia terletak pada usaha merekrut, melakukan seleksi, menempatkan, memberikan pelatihan, dan mengembangkan individu sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan⁴.

Sumber daya guru melibatkan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian, dan pemberhentian sumber daya guru agar tercapai berbagai tujuan pendidikan, termasuk tujuan individu, madrasah, dan masyarakat⁵.

Manajemen sumber daya manusia, yang sering disebut sebagai ilmu mengelola individu di dalam suatu organisasi khusus, memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia menjadi suatu proses yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah terhadap bawahannya, yang melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan, dengan tujuan mencapai target lembaga pendidikan⁶.

Menurut Veithzal sebagaimana disampaikan oleh Dery dalam Rivai, dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari manajemen umum. Penggunaan istilah "manajemen" merujuk pada "sejumlah pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia"⁷.

Sumber Daya Manusia (SDM) berkembang melalui proses pembelajaran di lingkungan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, perhatian khusus diberikan pada pembinaan dan pengembangan terus-menerus terhadap guru. Upaya peningkatan kualitas guru dilakukan baik melalui institusi pendidikan maupun melalui program pelatihan dan penataran⁸.

Menurut Komang dalam jurnal Aisyah, Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian. Dari segala nilai yang menjadi kekuatan manusia dalam mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia juga dapat dijabarkan sebagai proses pengelolaan manusia sebagai tenaga kerja dengan pendekatan manusiawi, sehingga seluruh potensi fisik dan psikis yang dimilikinya dapat berfungsi secara maksimal demi mencapai tujuan⁹.

Menurut Amri dan Sofyan dalam jurnal Fahitna, manajemen sumber daya manusia harus terlibat secara proaktif dalam seluruh tahapan, mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengendalian organisasi yang terkait dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia. Transformasi dari sistem kerja yang responsif ke proaktif serta perubahan struktur fungsional menjadi lebih fleksibel dan implementasi kebijakan strategis menjadi bagian integral dari pendekatan ini¹⁰.

Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru', *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2022), 32–43 <<https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.198>>.

⁴ Khotimatus Sa'diyah dkk, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidik PAUD Khotimatus Sa'diyah 1, Niyarci 2, Lita Latiana 3, Ali Formen 4', 2021, 40–46.

⁵ Siti Yumnah, 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan', 4 (2023), 92–104.

⁶ Ramdanil Mubarak, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam', *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.2 (2021), 131–46 <<https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>>.

⁷ Dery Jamaludin Basari and others, 'Human Resource Management Model in Islamic Boarding School-Based Private Madrasah Tsanawiyah', *Nidhomul Haq: Jurnal*

Manajemen Pendidikan Islam, 8.1 (2023), 14–30 <<https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.2884>>.

⁸ Sri Lestari, Rahmi Syahriza, and M. Ikhsan Harahap, 'Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan', *Inovasi*, 19.3 (2023), 720–29 <<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/13859>>.

⁹ Aisyah Dana Luwihita, Nur Fadilah, and Stai Hasan Jufri Bawean, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Journal of Education Management Research*, 1.1 (2023), 25–31 <<https://journal.cahyaedu.com/index.php/jemr>>.

¹⁰ Itsna Fahitna, Yeni Suryani, and Chandra Sagul Haratua, 'Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Dalam kinerja suatu organisasi, keakuratan pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia serta integrasinya secara sinergis dalam arah dan gerak bersama organisasi menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya¹¹.

Menurut panggabean dalam Abdul MSDM adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan¹².

Menurut Hartanto dalam jurnal Jajat, kompetensi merujuk pada keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari lingkungan sosial dan pekerjaan. Keterampilan dan pengetahuan ini diserap, dikuasai, dan dimanfaatkan sebagai alat untuk menciptakan nilai melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan optimal¹³.

Menurut Syah dalam jurnal Happy, guru yang berkompeten dan profesional adalah guru yang mahir dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang profesional¹⁴.

Menurut Hamalik dalam jurnal Mulyani, ditekankan bahwa seorang guru yang mahir dalam mengajar harus memiliki kompetensi yang tinggi

dalam aspek pedagogis, profesional, kepribadian, dan sosial dalam konteks masyarakatnya¹⁵.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, teori yang diungkapkan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson, sebagaimana diuraikan oleh Krismiyati dalam jurnal Khotimatus, menekankan esensi pengembangan SDM pada aspek merekrut, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan individu sesuai kebutuhan yang diinginkan. Konsep ini dapat diintegrasikan dengan pembahasan strategi pengelolaan dan pengembangan SDM dalam pendidikan Islam, khususnya peran manajemen SDM yang dipimpin oleh kepala sekolah untuk mencapai target lembaga pendidikan.

Dalam pandangan Komang, yang diulas dalam jurnal Aisyah, Manajemen SDM diartikan sebagai proses optimalisasi pemanfaatan SDM melalui perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian. Konsep ini dapat diaplikasikan pada upaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, terutama guru, baik melalui institusi pendidikan maupun program pelatihan dan penataran. Sementara itu, Amri dan Sofyan dalam jurnal Fahitna menyoroti peran proaktif MSDM dalam seluruh tahapan perencanaan, pengelolaan, hingga pengendalian organisasi, dengan transformasi dari sistem kerja responsif ke proaktif sebagai elemen kunci.

Pengembangan kompetensi, sebagaimana dijelaskan oleh Hartanto, Syah, dan Hamalik, menjadi fokus dalam memahami kualitas guru. Kompetensi mencakup keterampilan dan pengetahuan yang menciptakan nilai melalui pelaksanaan tugas, termasuk aspek pedagogis, profesional, kepribadian, dan sosial. Dalam konteks literasi digital di sekolah dasar, guru diharapkan tidak hanya sebagai pengguna teknologi, tetapi juga fasilitator pembelajaran yang dapat

SMPN 51 Jakarta', *Logos: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2023), 78–83.

¹¹ Abdurrahim Abdurrahim and Fizian Yahya, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smk Nw Wanasaba', *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3.1 (2023), 59–75

<<https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i1.415>>.

¹² Jajat Darajat Muhammad Abdul Wahid, 'STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMP BAYT TAMYIZ DESA SUKAPERNA KECAMATAN TUKDANA KABUPATEN INDRAMAYU', 1 (2022), 300–311.

¹³ Jajat Sudrajat, 'Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13.2 (2020), 100

<<https://doi.org/10.26623/jreb.v13i2.2434>>.

¹⁴ Isti Haryati and others, 'Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru-Guru Bahasa Jerman Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas', *Prima : Portal Riset Dan Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 1.3 (2022), 65–74 <<https://doi.org/10.55047/prima.v1i3.214>>.

¹⁵ Mulyani Mudis Taruna, 'Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam', *Analisa*, 18.2 (2011), 180 <<https://doi.org/10.18784/analisa.v18i2.132>>.



mengintegrasikan literasi digital ke dalam metode pengajaran mereka.

Strategi retensi dan pengembangan guru, sebagai upaya menjaga keberlanjutan dan stabilitas lingkungan pendidikan, menjadi esensial. Dalam era digital, penelitian ini menggali eksplorasi mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi keinginan guru untuk tetap berkontribusi dalam dunia pendidikan, dengan pemahaman mendalam tentang praktik pengembangan guru sebagai pusat perhatian.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pemahaman praktis dan konseptual dalam konteks manajemen SDM di lembaga pendidikan. Implikasi temuan dapat menjadi landasan bagi kebijakan sekolah dan pemerintah dalam mengoptimalkan kinerja guru, meningkatkan kualitas pendidikan, dan menjawab tuntutan zaman yang terus berkembang. Selain itu, penelitian ini mendorong inovasi dalam pengelolaan SDM pendidikan yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan terdigitalisasi, manajemen strategis SDM di sekolah muncul sebagai faktor krusial yang dapat memengaruhi keberhasilan implementasi literasi digital dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Guru, sebagai ujung tombak dalam pengintegrasian literasi digital, memerlukan dukungan, pelatihan, dan insentif melalui manajemen SDM yang berfokus pada penguatan literasi digital. Dengan demikian, peningkatan kualitas pembelajaran tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi, tetapi juga pada peran guru yang terus berkembang melalui manajemen SDM yang adaptif. Penelitian ini diharapkan memberikan panduan berharga bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan untuk menghadapi tantangan pendidikan modern, menciptakan lingkungan pendidikan yang responsif terhadap perkembangan

teknologi, dan melahirkan generasi pelajar yang siap menghadapi tuntutan masa depan.

METODE PENELITIAN

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan yang berharga dalam implementasi sistem inovasi pendidikan, khususnya dalam konteks "Manajemen Strategi Sumber Daya Guru di Sekolah: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru." Pendekatan penulisan artikel ini mengadopsi jenis penelitian kepustakaan (library research), di mana penulis mengumpulkan data dan bahan yang diperlukan dari perpustakaan, termasuk regulasi, jurnal, buku, dan sumber-sumber relevan lainnya¹⁶.

Artikel ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kualitatif, dimana penulis menggunakan pendekatan naturalistik untuk mengeksplorasi dan memahami pengertian-pengertian atau konsep-konsep terkait fenomena yang dipelajari, khususnya dalam latar yang spesifik. Melalui pendekatan ini, artikel bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam terhadap praktik efektif dalam manajemen strategi sumber daya guru, dengan penekanan pada retensi untuk pengembangan profesional tenaga pendidik.

Dengan menguraikan temuan dan sintesis literatur, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang strategi yang efektif dalam mempertahankan dan mengembangkan potensi guru di lingkungan pendidikan. Selain itu, artikel ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perumusan kebijakan pendidikan dan implementasi praktik-praktik terbaik untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah-sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dasar memegang peran sentral dalam membentuk fondasi keberhasilan siswa dan

¹⁶ Hj. Madiyah, 'PENERAPAN KEDISIPLINAN SISWA DAN MENINGKATKAN PENDIDIKAN SEKOLAH Universitas Sunan Giri Surabaya', 5 (2023), 26-46.

masyarakat pada umumnya. Dalam upaya mencapai standar pendidikan yang tinggi, kualitas guru menjadi faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, manajemen strategi sumber daya guru di sekolah dasar menjadi esensial dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan berkelanjutan.

Seorang guru tidak hanya hadir di sekolah untuk menyampaikan materi, tetapi juga memiliki tugas yang lebih besar, yaitu membantu peserta didik mengubah kebiasaan yang tidak baik menjadi baik. Terutama pada kelas 1 SD, di mana faktanya anak-anak yang duduk di kelas tersebut belum mampu bersikap mandiri dalam melaksanakan berbagai aktivitas. Mereka berada dalam masa transisi dari taman kanak-kanak ke tingkat SD, di mana perubahan dari kebiasaan yang biasa menjadi tidak biasa memerlukan proses tertentu.

Dalam konteks ini, guru memiliki tanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan, dan mengawasi peserta didik agar dapat mengalami perubahan menuju perilaku yang lebih baik. Hal ini penting mengingat bahwa anak-anak pada tahap ini memerlukan dukungan dan bimbingan yang sesuai untuk mengatasi tantangan perubahan dari lingkungan pendidikan sebelumnya. Dengan demikian, peran guru bukan hanya sebagai pengajar materi, tetapi juga sebagai pembimbing yang memandu peserta didik melalui proses perubahan yang penting dalam perkembangan mereka.

Konsep sumber daya manusia dalam konteks ini adalah guru yang menjadi tumpuan baik tidaknya suatu lembaga pendidikan. Guru yang hebat selalu memiliki rencana yang baik dalam setiap pembelajarannya. Sebaliknya, jika guru tidak hebat, menandakan guru tersebut memiliki perencanaan yang kurang matang dan baik. Namun, tidak semua guru yang tidak berkarya dikategorikan sebagai guru yang kurang baik perencanaannya. Terkadang, banyak faktor yang menjadi pertimbangan, seperti sarana pendukung pembelajaran, seperti infokus, yang menjadi salah

satu alat yang sedang tren di masa digitalisasi. Seorang guru harus mampu menguasai teknologi agar mendukung pembelajaran yang efektif dan modern.

STRATEGI- SRATEGI PENGEMBANGAN SDM GURU

1. Pelatihan dan Workshop

Pelatihan dan workshop menjadi pilar utama dalam strategi pengembangan guru, dimana pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan pengajaran mereka. Langkah pertama melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan melalui evaluasi kinerja, umpan balik siswa, dan pemantauan pembelajaran kelas. Dengan pemahaman yang jelas tentang kebutuhan ini, program pelatihan dapat disusun dengan cermat, mencakup topik seperti metode pengajaran baru, penerapan teknologi pendidikan, atau peningkatan keterampilan manajemen kelas.

Partisipasi aktif guru di dalam pelatihan adalah kunci, menciptakan kesempatan untuk berbagi pengalaman, mendiskusikan tantangan bersama, dan mempraktikkan keterampilan baru dalam lingkungan yang mendukung. Dalam hal ini, penggunaan ahli atau narasumber terkemuka dapat memberikan wawasan yang mendalam. Metode pelatihan yang interaktif, seperti diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, dan latihan praktik, digunakan untuk meningkatkan keterlibatan dan retensi informasi.

Penting juga untuk memantau dan memberikan umpan balik selama dan setelah pelatihan guna mengukur efektivitasnya. Pelatihan harus selaras dengan kebijakan sekolah dan tujuan pengembangan guru, dan sebaiknya diselenggarakan secara



berkelanjutan untuk pembelajaran jangka panjang. Evaluasi dampak setelah pelatihan dilaksanakan membantu mengukur perubahan perilaku dan kinerja guru, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Guru juga didorong untuk mendokumentasikan hasil-hasil pelatihan yang mereka terapkan dalam pengajaran mereka, dengan harapan dapat berbagi pengalaman dan inspirasi dengan rekan-rekan mereka dalam komunitas sekolah. Dengan pendekatan ini, pelatihan dan workshop menjadi sarana efektif dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan terus berkembang.

2. Penguasaan Teknologi Pendidikan

Pemanfaatan teknologi merupakan tuntutan profesional guru yang harus dimiliki untuk menunjang efektifnya pembelajaran. Kaitan teknologi sekarang bisa kita integrasikan dengan kecerdasan seorang anak sebagai yang diutarakan Andri didalam bukunya mengatakan "Kecerdasan dan gaya belajar anak berbeda-beda, ada yang termasuk : pembelajar visual, pembelajar auditori, dan kinestetik"¹⁷. Teori kecerdasan dan gaya belajar yang beragam, seperti pembelajar visual, auditori, dan kinestetik, memiliki implikasi penting dalam konteks pembelajaran berbasis teknologi. Dalam pendidikan digital, pembelajar visual dapat diakomodasi melalui penggunaan multimedia dan visualisasi, sementara pembelajar auditori dapat mendapatkan manfaat dari materi audio dan webinar. Untuk pembelajar kinestetik, penggunaan simulasi interaktif dan permainan pembelajaran dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih aktif. Selain itu, pendidikan berbasis teknologi memungkinkan pembelajaran kolaboratif

yang mendukung semua gaya belajar, menggunakan platform forum dan proyek bersama. Teknologi juga memungkinkan personalisasi pembelajaran, di mana konten dan metode pembelajaran dapat disesuaikan dengan kecerdasan dan preferensi gaya belajar individu. Dengan memadukan teknologi dengan pemahaman akan keberagaman ini, guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, responsif, dan memberikan motivasi tinggi bagi setiap peserta didik.

Penulis mengelompokkan gaya belajar anak berdasarkan pengalaman lapangan dalam sebuah klasifikasi yang mencerminkan preferensi individu terhadap pemahaman informasi melalui pengalaman langsung sebagai berikut :

Tabel 1

Visual	Audiotori	Kinestetik
Seorang anak visual mungkin lebih mudah memahami konsep matematika menggunakan gambar atau grafik. Misalnya, ketika diajarkan tentang penjumlahan, mereka dapat dengan cepat memahami konsep tersebut melalui ilustrasi atau diagram yang menunjukkan proses penambahan.	Anak dengan gaya belajar auditori cenderung lebih suka memproses informasi melalui pendengaran. Contohnya, ketika diajarkan sebuah lagu pendidikan atau melalui penjelasan lisan, anak tersebut dapat dengan mudah menangkap dan mengingat informasi tersebut. Mereka mungkin lebih memilih mendengarkan cerita atau mendiskusikan materi pelajaran.	Anak kinestetik lebih memilih belajar melalui gerakan dan pengalaman langsung. Misalnya, dalam pelajaran sains, mereka dapat lebih baik memahami konsep gravitasi dengan melakukan eksperimen sederhana atau melalui kegiatan praktikum yang melibatkan sentuhan dan pergerakan fisik.

¹⁷ Andri Priyatna, *Pahami Gaya Belajar Anak ; Memaksimalkan Potensi Anak Dengan Memodifikasi Gaya Belajar* (PT ALEX MEDIA KOMPUTINDO, 2013).

Dalam sebuah jurnal yang ditulis oleh J. Marpaung dengan judul **"Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa"** memberikan pembahasan pada hasil penelitiannya : Prestasi dalam pembelajaran dipengaruhi oleh proses belajar, yang membutuhkan pemahaman terhadap gaya belajar individu. Setiap siswa memiliki gaya belajar yang berbeda, dengan dampak positif dan negatif yang memengaruhi diri mereka dan lingkungan sekitarnya. Ketidapahaman terhadap gaya belajar dapat menyebabkan prestasi belajar yang kurang optimal. Kualitas pendidikan dan lingkungan juga memainkan peran penting dalam membentuk gaya belajar siswa. Motivasi tinggi untuk mengembangkan gaya belajar dapat mendukung pencapaian prestasi belajar yang baik. Oleh karena itu, pengenalan diri, kesesuaian antara gaya mengajar dan belajar, pemahaman potensi, dan kesadaran terhadap konsekuensi merupakan kunci keberhasilan pembelajaran. Siswa yang kurang cocok dengan gaya mengajar guru cenderung memiliki prestasi belajar yang rendah ¹⁸.

Penguasaan teknologi dapat mendukung pengembangan keterampilan pedagogis guru. Guru yang mampu memanfaatkan alat-alat teknologi untuk menciptakan pembelajaran yang menarik dan berinteraksi dapat meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Penggunaan multimedia, simulasi, dan perangkat lunak pembelajaran interaktif dapat menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih menarik, yang pada gilirannya dapat memperkaya keterampilan pengajaran guru. Dengan demikian, penguasaan teknologi tidak hanya memperluas kapasitas guru

dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga mendukung pengembangan SDM mereka melalui kolaborasi, pertukaran ide, dan peningkatan keterampilan pedagogis. Ini menciptakan guru yang lebih siap menghadapi tuntutan pendidikan kontemporer dan memberikan kontribusi positif pada kualitas pembelajaran siswa.

3. Kolaborasi dan Komunitas Pembelajaran

Kolaborasi dan komunitas pembelajaran menjadi aspek penting dalam strategi pengembangan guru, menciptakan lingkungan di mana para pendidik dapat saling mendukung dan berbagi pengetahuan. Pertama-tama, guru didorong untuk aktif berpartisipasi dalam komunitas pembelajaran profesional, baik secara lokal maupun daring. Ini menciptakan peluang untuk berdiskusi, bertukar ide, dan berbagi pengalaman.

Dalam konteks kolaborasi, pendekatan kelompok kerja atau tim dapat digunakan untuk proyek bersama atau pengembangan kurikulum. Melalui interaksi yang lebih mendalam, guru dapat saling mendukung dan memperkaya pemahaman mereka terhadap praktik pengajaran yang efektif. Kolaborasi juga dapat melibatkan pertukaran sumber daya, seperti materi pembelajaran atau strategi pengajaran yang telah terbukti berhasil.

Pentingnya kolaborasi ini diperkuat oleh kehadiran komunitas pembelajaran daring. Forum online atau platform sosial pendidikan menjadi tempat di mana guru dapat terhubung, berbagi ide, dan memberikan dukungan satu sama lain, terlepas dari lokasi fisik mereka. Melalui partisipasi dalam komunitas ini, guru dapat mengakses wawasan baru, mengikuti tren pendidikan, dan memperluas jaringan profesional mereka.

¹⁸ Junierissa Marpaung, 'Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa', *KOPASTA: Jurnal Program Studi Bimbingan Konseling*, 2.2 (2016), 13–17 <<https://doi.org/10.33373/kop.v2i2.302>>.

Selain itu, adanya mentorship atau program pembimbingan dapat memperkuat kolaborasi antar guru. Guru yang lebih berpengalaman dapat berperan sebagai mentee, memberikan pandangan berharga dan mendukung pertumbuhan profesional rekan-rekan mereka yang lebih baru atau yang membutuhkan bimbingan tambahan. Dengan mengintegrasikan kolaborasi dan komunitas pembelajaran dalam strategi pengembangan guru, sekolah menciptakan budaya yang mendukung pertukaran ide, pengembangan bersama, dan meningkatkan kualitas pengajaran secara kolektif.

Dalam jurnal berjudul **"FUNGSI KELOMPOK KERJA GURU (KKG) BAGI PENGEMBANGAN KEPROFESIONALAN GURU SEKOLAH DASAR"** yang ditulis oleh Harun Al Rasyid, disimpulkan beberapa hal¹⁹:

1. Peran KKG bagi guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme secara berkelanjutan, terutama dalam aspek peningkatan kualitas pembelajaran, penyelesaian masalah di kelas, dan pengembangan media pembelajaran. Guru menunjukkan respons positif terhadap keberadaan KKG di sekolah mereka.
2. Fungsi KKG sangat diperlukan dalam meningkatkan wawasan pendidikan dan pengetahuan ke-SD-an, berperan efektif sebagai wadah pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB). Fungsi ini mencakup KKG sebagai tempat diskusi dan penyelesaian masalah pembelajaran, wadah untuk meningkatkan profesionalisme bersama, sumber informasi tentang

pembaharuan pendidikan, dan pusat kegiatan praktek untuk keterampilan mengajar dan pengembangan administrasi kelas.

3. Guna mendukung optimalisasi fungsi KKG, perlu ditingkatkan kualitas moral dengan mendukung mekanisme kontrol seperti kode etik. Kode etik ini diharapkan dapat dikembangkan dan disepakati bersama dalam organisasi profesi guru, sehingga fungsi KKG dapat berjalan secara efektif dan optimal dalam pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

4. Penilaian Kinerja dan Umpan Balik

Dalam karyanya yang berjudul "Guru sebagai Profesi," Suparlan dalam jurnal La Ode Ismail menjelaskan bahwa standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru merupakan suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku bagi seorang guru. Hal ini diperlukan agar guru dapat memenuhi kelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan yang bersangkutan²⁰. Standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan perilaku seorang guru sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Standar ini penting untuk memastikan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, meningkatkan kualitas pendidikan, dan menjaga profesionalisme. Dengan

¹⁹ Harun Al Rasyid, 'FUNGSI KELOMPOK KERJA GURU (KKG) BAGI PENGEMBANGAN KEPROFESIONALAN GURU SEKOLAH DASAR Harun', *Core.Ac.Uk*, 6.19 (2019), 143-50.

²⁰ Laode Ismail Ahmad, 'Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1.1 (2017), 133-42 <<https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>>.

demikian, standar kompetensi guru menjadi dasar utama dalam pengembangan dan penilaian kinerja guru.

Penilaian kinerja dan umpan balik menjadi elemen krusial dalam strategi pengembangan guru, memastikan evaluasi yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Pertama-tama, program ini melibatkan penyusunan proses penilaian yang jelas dan terukur. Hal ini dapat mencakup penggunaan rubrik atau kriteria penilaian yang transparan, sesuai dengan tujuan dan standar pendidikan yang berlaku. Selanjutnya, penting untuk menyelenggarakan sesi penilaian kinerja secara berkala, baik yang dilakukan oleh kepala sekolah, koordinator bidang, atau sesama guru. Sesi ini dapat mencakup observasi kelas, analisis materi pengajaran, dan evaluasi terhadap interaksi guru dengan siswa. Dalam konteks ini, penggunaan teknologi, seperti perekaman video pengajaran, dapat menjadi alat yang efektif untuk memfasilitasi proses penilaian.

Umpan balik yang diberikan kepada guru setelah sesi penilaian haruslah konstruktif dan berorientasi pada pengembangan. Identifikasi kekuatan dan area pengembangan adalah langkah penting untuk membantu guru memahami dampak praktik pengajaran mereka. Selain itu, pengembangan rencana aksi bersama antara guru dan penilai dapat memberikan arahan khusus untuk perbaikan yang dapat diimplementasikan.

Penting juga untuk memasukkan perspektif siswa dalam proses penilaian. Survei kepuasan siswa atau sesi diskusi terstruktur dapat memberikan pandangan berharga tentang dampak pengajaran guru terhadap pembelajaran siswa. Dengan mengintegrasikan penilaian kinerja dan umpan balik yang konstruktif, strategi

pengembangan guru dapat lebih terarah dan memberikan dukungan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Ini juga menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan di antara staf pengajar.

5. Pengembangan Kebijakan Sekolah yang Mendukung

Pengembangan kebijakan sekolah yang mendukung menjadi landasan penting dalam strategi pengembangan guru. Proses ini dimulai dengan penetapan prioritas pengembangan, mengidentifikasi area kritis yang membutuhkan perhatian, baik dalam konteks kurikulum, metode pengajaran, maupun pemahaman terhadap kebutuhan siswa. Keterlibatan guru dalam pembuatan kebijakan adalah aspek krusial, memastikan inklusivitas pandangan dan pengalaman mereka untuk menciptakan kebijakan yang relevan dan dapat diimplementasikan. Fleksibilitas dalam implementasi kebijakan juga ditekankan, memberikan ruang bagi guru untuk mengadaptasi strategi pembelajaran sesuai dengan dinamika kelas.

Kebijakan yang dikeluarkan seharusnya didukung oleh rencana pemantauan dan evaluasi yang sistematis, memungkinkan penyesuaian sesuai dengan perkembangan dan tantangan yang muncul. Pentingnya penyediaan sumber daya tidak bisa diabaikan, termasuk alokasi pelatihan tambahan, peralatan, dan teknologi yang mendukung implementasi kebijakan. Peran kepemimpinan sekolah juga ditekankan, karena keterlibatan mereka menciptakan budaya sekolah yang mendukung perkembangan guru.

Kebijakan harus dapat disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan tren pendidikan yang berkembang, memastikan keberlanjutan dan relevansi dalam jangka panjang. Aspek kesejahteraan guru juga perlu dimasukkan, mempertimbangkan

dukungan psikologis, keseimbangan kerja-hidup, dan insentif untuk meningkatkan motivasi dan komitmen guru. Dengan mengintegrasikan semua elemen ini, pengembangan kebijakan sekolah dapat menjadi instrumen efektif dalam mendukung pertumbuhan dan pengembangan guru, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan berfokus pada kualitas pendidikan.

PENUTUP

Simpulan

Manajemen strategi sumber daya manusia guru di sekolah dasar memegang peran krusial dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan berfokus pada kualitas pendidikan. Strategi pengembangan sumber daya manusia guru melibatkan beberapa aspek kunci. Pelatihan dan workshop menjadi pilar utama untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan pengajaran guru, dengan partisipasi aktif dan evaluasi dampak sebagai elemen penting. Penguasaan teknologi dianggap esensial untuk mendukung pembelajaran yang efektif, mengakomodasi gaya belajar beragam siswa, dan personalisasi pendidikan. Kolaborasi dan komunitas pembelajaran, baik secara fisik maupun daring, menjadi aspek penting dalam

membentuk budaya pembelajaran kolektif dan pertukaran ide di antara staf pengajar. Penilaian kinerja dan umpan balik, baik dari sesama guru maupun siswa, menjadi elemen krusial dalam memastikan evaluasi yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Pengembangan kebijakan sekolah yang mendukung, melibatkan guru dalam pembuatannya, dan memberikan fleksibilitas dalam implementasi, menjadi landasan penting untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan guru. Keseluruhan, manajemen strategi sumber daya manusia guru di sekolah dasar perlu memadukan semua elemen ini untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif, dinamis, dan mendukung pertumbuhan guru secara berkelanjutan.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mendalaminya dalam implementasi dan dampak nyata dari strategi pengembangan SDM guru di sekolah dasar. Studi kasus lebih rinci di sekolah-sekolah dengan praktik efektif dapat mengeksplorasi tantangan spesifik dalam menerapkan strategi dan menganalisis dampaknya pada peningkatan kualitas pengajaran serta retensi guru. Penelitian dapat juga mengeksplorasi dinamika interaksi antar guru dan kepemimpinan sekolah yang memengaruhi efektivitas strategi pengembangan SDM guru.

Bibliography

- Abdurrahim, Abdurrahim, and Fizian Yahya, „Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smk Nw Wanasaba“, *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3.1 (2023), 59–75
<<https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i1.415>>
- Abdurrahmat Fathoni, M Abdul Somad, Muh ilham, MSDM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MOTIVASI KERJA,BUDAYA OGANISASI, KINERJA PEGAWAI, PENGAWASAN), 2016
- Ahmad, Laode Ismail, „Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya“, *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1.1 (2017), 133–42
<<https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>>
- Astagini, Rolia Ade, Nur Izzatin Nadifah, and Aisyah Dana Luwihita, „Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru“, *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2022), 32–43
<<https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.198>>
- Basari, Dery Jamaludin, Saliha Sebgag, Sayid Muhammad Rifqi Noval, Achmad Mudrikah, and Agus Mulyanto, „Human Resource Management Model in Islamic Boarding School-Based Private Madrasah Tsanawiyah“, *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2023), 14–30
<<https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.2884>>
- Dana Luwihita, Aisyah, Nur Fadilah, and Stai Hasan Jufri Bawean, „Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru“, *Journal of Education Management Research*, 1.1 (2023), 25–31
<<https://journal.cahyaedu.com/index.php/jemr>>
- Fahitna, Itsna, Yeni Suryani, and Chandra Sagul Haratua, „Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru SMPN 51 Jakarta“, *Logos: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2023), 78–83
- Haryati, Isti, Iman Santoso, Sudarmaji, Aditya Rikfanto, Retna Endah Sri Mulyati, and Sri Megawati, „Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru-Guru Bahasa Jerman Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas“, *Prima : Portal Riset Dan Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 1.3 (2022), 65–74
<<https://doi.org/10.55047/prima.v1i3.214>>
- Khotimatus Sa’diyah dkk, „Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidik PAUD Khotimatus Sa’diyah 1 , Niyarci 2 ,Lita Latiana 3 , Ali Formen 4“, 2021, 40–46
- Lestari, Sri, Rahmi Syahriza, and M. Ikhsan Harahap, „Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan“, *Inovasi*, 19.3 (2023), 720–29
<<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/13859>>
- Madiyah, Hj., „PENERAPAN KEDISIPLINAN SISWA DAN MENINGKATKAN PENDIDIKAN SEKOLAH Universitas Sunan Giri Surabaya“, 5 (2023), 26–46
- Marpaung, Junierissa, „Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa“, *KOPASTA: Jurnal Program Studi Bimbingan Konseling*, 2.2 (2016), 13–17
<<https://doi.org/10.33373/kop.v2i2.302>>
- Mubarok, Ramdanil, „Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam“, *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.2 (2021), 131–46
<<https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>>
- Muhammad Abdul Wahid, Jajat Darajat, „STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMP BAYT TAMYIZ DESA SUKAPERNA KECAMATAN TUKDANA KABUPATEN INDRAMAYU“, 1 (2022), 300–311
- Priyatna, Andri, Pahami Gaya Belajar Anak ; Memaksimalkan Potensi Anak Dengan Memodifikasi Gaya Belajar (PT ALEX MEDIA KOMPUTINDO, 2013)
- Rasyid, Harun Al, „FUNGSI KELOMPOK KERJA GURU (KKG) BAGI PENGEMBANGAN KEPROFESIONALAN GURU SEKOLAH DASAR Harun“, *Core.Ac.Uk*, 6.19 (2019), 143–50
- Sudrajat, Jajat, „Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19“, *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13.2 (2020), 100
<<https://doi.org/10.26623/jreb.v13i2.2434>>
- Taruna, Mulyani Mudis, „Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam“, *Analisa*, 18.2 (2011), 180
<<https://doi.org/10.18784/analisa.v18i2.132>>
- Werdiningsih, Wilis, „Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring“, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2.1 (2021), 113–24
<<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>>
- Yumnah, Siti, „Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan“, 4 (2023), 92–104