



Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Palibelo Kabupaten Bima

Faridah¹, Suncaka², Sri Fatmawati³

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia

Email: faridaatmaahmad@gmail.com

Abstract

This study aims to describe various efforts undertaken by SMAN 1 Palibelo, Bima Regency, to improve the quality of human resources (HR) during the 2024/2025 academic year. Enhancing HR quality within schools is a key factor in achieving high-quality and competitive education in the era of globalization. This research employed a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving the principal, teachers, education staff, and students. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings revealed that efforts to improve HR quality at SMAN 1 Palibelo were carried out through several key strategies, namely: (1) developing teacher competencies through training, workshops, and teacher working group (KKG/MGMP) activities to strengthen professional skills; (2) enhancing the discipline and work ethic of education staff through regular supervision and evaluation systems; (3) fostering students' character through extracurricular programs, literacy activities, and habituation of religious and national values within the school environment; and (4) optimizing the use of information technology in both teaching and school management processes. The main supporting factors for the success of HR development programs at SMAN 1 Palibelo include visionary school leadership, support from the school committee, and a collaborative spirit among school members. However, the study also identified several challenges, such as limited training facilities, time constraints for self-development, and varying levels of teachers' digital literacy. Overall, the findings indicate that the efforts to improve HR quality at SMAN 1 Palibelo have been implemented systematically and sustainably, although further strengthening is needed in innovation and program evaluation aspects.

Keywords: human resources, school management, SMAN 1 Palibelo, teacher competence, quality improvement.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan berbagai upaya yang dilakukan oleh SMAN 1 Palibelo Kabupaten Bima dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada tahun pelajaran 2024/2025. Peningkatan kualitas SDM di lingkungan sekolah menjadi faktor kunci dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan kompetitif di era globalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian

data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM di SMAN 1 Palibelo dilaksanakan melalui beberapa strategi utama, yaitu: (1) pengembangan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan, workshop, dan KKG/MGMP untuk memperkuat profesionalisme pendidik; (2) peningkatan disiplin dan etos kerja tenaga kependidikan melalui sistem supervisi dan evaluasi berkala; (3) pembinaan karakter peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler, program literasi, serta pembiasaan nilai-nilai religius dan nasionalisme di sekolah; dan (4) optimalisasi penggunaan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah. Faktor pendukung utama keberhasilan program peningkatan SDM di SMAN 1 Palibelo meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, dukungan komite sekolah, serta semangat kolaboratif antarwarga sekolah. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya kendala seperti keterbatasan sarana pelatihan, alokasi waktu pengembangan diri, serta variasi tingkat kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi digital. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM di SMAN 1 Palibelo telah berjalan secara terarah dan berkelanjutan, meskipun masih memerlukan penguatan pada aspek inovasi dan evaluasi program.

Kata Kunci: kompetensi guru, manajemen sekolah, peningkatan kualitas, sumber daya manusia, SMAN 1 Palibelo

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan percepatan perubahan teknologi, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan pendidikan yang unggul dan berdaya saing. SDM yang kompeten, adaptif, dan profesional bukan saja mampu memenuhi tuntutan akademis, tetapi juga mampu menjawab tantangan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, kreativitas, dan komunikasi (Warisno & Mujtahidin, 2022). Dalam konteks pendidikan menengah, sekolah menengah atas memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk SDM yang tidak hanya unggul secara kognitif, tetapi juga memiliki integritas karakter dan kompetensi profesional. Sejalan dengan itu, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan menjadi kunci untuk menjamin kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan (Juita et al., 2024).

Secara khusus, guru dan tenaga kependidikan di sekolah berperan sangat strategis sebagai bagian dari SDM sekolah. Banyak studi mengungkap bahwa rendahnya kualitas guru – baik dalam aspek profesionalisme, metodologi pembelajaran, maupun pemanfaatan teknologi – berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik sangat mempengaruhi mutu pembelajaran di sekolah menengah (Napisah & Rasmitadila, 2023). Guru tidak hanya harus memenuhi kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga perlu mengembangkan diri secara terus-menerus agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan belajar yang dinamis.

Di lingkungan sekolah seperti SMAN 1 Palibelo Kabupaten Bima, tantangan untuk meningkatkan kualitas SDM memperoleh relevansi yang tinggi. Sekolah di era Tahun Pelajaran 2024/2025 harus mampu mengoptimalkan peran guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik dalam sebuah sistem yang mendukung pembelajaran bermutu. Sekolah perlu melakukan strategi pengembangan kompetensi guru, manajemen sekolah yang efektif, penggunaan teknologi pembelajaran, serta pembinaan karakter dan profesionalisme SDM internal sekolah. Studi tentang implementasi pengembangan SDM di madrasah misalnya menunjukkan bahwa pelatihan, workshop serta seminar eksternal dapat berkontribusi positif terhadap kinerja guru dan peningkatan metode pembelajaran berbasis teknologi (Siti Zakiyya Nur Aulia Kurniawan & Khusnul Heikal Irsyad, 2025).

Lebih lanjut, perlu diakui bahwa manajemen SDM di sekolah mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pengembangan, supervisi, dan evaluasi. Penelitian oleh Nurwidya (2025) menegaskan bahwa manajemen SDM pendidik – termasuk perencanaan pegawai, pembinaan dan pengembangan, promosi jabatan – memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidikan (Nurwidya et al., 2025). Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas SDM di sekolah harus dilihat secara komprehensif dan sistemik, bukan hanya pada satu aspek tunggal.

Dalam praktiknya, upaya yang dilakukan sekolah harus mencakup aspek-aspek berikut: (1) peningkatan kompetensi profesional guru melalui pelatihan, workshop, dan pemanfaatan MGMP/KKG; (2) peningkatan disiplin, etos kerja, serta kolaborasi tenaga kependidikan; (3) penguatan karakter peserta didik melalui pembiasaan, ekstrakurikuler, dan budaya sekolah yang kondusif; (4) penggunaan teknologi informasi dan manajemen sekolah yang adaptif serta berorientasi hasil. Literatur menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kompetensi dan pelatihan berkelanjutan secara signifikan meningkatkan kualitas pengajaran (Artamevia et al., 2025).

Sekolah sebagai organisasi pendidikan di Kabupaten Bima menghadapi kondisi spesifik yang memerlukan penyesuaian strategi termasuk keterbatasan sarana dan prasarana, waktu, kompetensi digital guru, serta heterogenitas latar belakang siswa. Memahami konteks ini penting agar program pengembangan SDM yang dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata sekolah dan tidak bersifat generik. Mengacu pada penelitian terdahulu, pengembangan SDM pendidikan menjadi kunci bukan hanya untuk memastikan guru kompeten, tetapi juga untuk menjamin bahwa sistem pembelajaran dan manajemen sekolah berjalan efektif (Juita et al., 2024).

Dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan mengkaji upaya-upaya yang dilakukan oleh SMAN 1 Palibelo Kabupaten Bima dalam meningkatkan kualitas

sumber daya manusia pada tahun pelajaran 2024/2025. Fokus penelitian meliputi: (1) strategi yang digunakan dalam pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan; (2) implementasi manajemen sekolah yang mendukung kualitas SDM; (3) penggunaan teknologi dan pembinaan karakter dalam konteks SDM sekolah; serta (4) hambatan yang dihadapi dan faktor pendukung keberhasilan. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi sekolah dalam merancang program pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, karena bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam tentang upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMAN 1 Palibelo Kabupaten Bima. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena sosial di lingkungan pendidikan yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui data kuantitatif. Sejalan dengan pendapat (Sugiyono, 2022), penelitian kualitatif bersifat naturalistik karena dilakukan dalam kondisi yang alamiah dan peneliti menjadi instrumen kunci dalam pengumpulan serta analisis data.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Palibelo, Kabupaten Bima, yang dipilih secara purposive dengan pertimbangan bahwa sekolah ini merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah yang aktif melakukan berbagai inovasi peningkatan mutu SDM, baik pada aspek guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan beberapa siswa yang dianggap dapat memberikan informasi relevan mengenai kebijakan dan implementasi peningkatan SDM di sekolah tersebut. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yakni berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan data penelitian. Hal ini sejalan dengan pandangan Moleong (2021) bahwa pemilihan informan dalam penelitian kualitatif dilakukan secara selektif agar informasi yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha untuk memperoleh informasi tentang program pengembangan SDM, pelatihan guru, evaluasi kinerja, serta strategi manajemen sekolah. Observasi dilakukan di lingkungan sekolah untuk mengamati kegiatan pembelajaran, aktivitas guru, dan implementasi kebijakan peningkatan SDM. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen

kebijakan, program sekolah, laporan pelatihan, serta data hasil supervisi guru. Kombinasi ketiga teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang kaya, mendalam, dan valid.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data yang relevan dengan fokus penelitian. Tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk narasi yang sistematis untuk memudahkan penarikan makna. Sementara itu, tahap penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan temuan penelitian secara induktif berdasarkan pola dan hubungan antarvariabel yang muncul di lapangan. Model analisis ini dinilai efektif dalam penelitian kualitatif karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap data empiris yang bersifat kompleks (B.Miles et al., 2016).

Untuk menjaga keabsahan data (validitas), penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan mengombinasikan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tujuannya agar data yang diperoleh lebih objektif dan dapat dipercaya. Menurut Patton (2015), triangulasi dalam penelitian kualitatif berfungsi untuk menguji konsistensi temuan dari berbagai perspektif dan teknik pengumpulan data, sehingga hasil penelitian lebih kredibel.

Secara keseluruhan, desain penelitian ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana SMAN 1 Palibelo merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program peningkatan kualitas SDM-nya. Melalui metode kualitatif deskriptif, penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi faktual di lapangan, tetapi juga mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan SDM di sekolah menengah pada umumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMAN 1 Palibelo Kabupaten Bima dilaksanakan secara sistematis melalui berbagai strategi yang berfokus pada peningkatan kompetensi guru, penguatan profesionalisme tenaga kependidikan, dan pengembangan karakter serta prestasi siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru, diketahui bahwa upaya peningkatan SDM di sekolah ini dilakukan melalui pendekatan pelatihan berkelanjutan (*continuous professional development*), penguatan manajemen berbasis sekolah, serta pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran dan administrasi.

1. Pengembangan kompetensi guru

sekolah secara rutin mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan, *workshop*, seminar, dan forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di tingkat kabupaten maupun provinsi. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Pelatihan yang diikuti guru mencakup topik seperti *project-based learning*, *digital literacy*, dan pembelajaran berdiferensiasi.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di kelas, di mana guru lebih kreatif dalam merancang kegiatan belajar yang menarik dan interaktif. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Darmawan (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan guru berbasis kompetensi mampu meningkatkan motivasi mengajar dan kinerja profesional guru.

2. Profesionalisme tenaga kependidikan

SMAN 1 Palibelo menerapkan sistem supervisi dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah dan tim manajemen. Supervisi dilakukan melalui observasi kegiatan administrasi, kehadiran, serta efektivitas pelayanan terhadap guru dan siswa. Sekolah juga melakukan pembinaan disiplin dan etika kerja melalui kegiatan rapat rutin serta evaluasi bulanan. Berdasarkan hasil dokumentasi, sistem penghargaan dan sanksi diterapkan secara proporsional untuk mendorong semangat kerja dan tanggung jawab. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyebutkan bahwa pembinaan dan penghargaan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

3. Pengembangan siswa sebagai bagian dari peningkatan SDM sekolah

SMAN 1 Palibelo menjalankan berbagai program pembinaan karakter dan peningkatan prestasi akademik serta non-akademik. Program seperti kegiatan literasi pagi, *student leadership training*, dan pembiasaan ibadah berjamaah menjadi sarana efektif dalam membentuk karakter disiplin, tanggung jawab, dan spiritualitas siswa. Selain itu, sekolah juga aktif mengikuti lomba-lomba akademik dan ekstrakurikuler tingkat kabupaten dan provinsi, yang berdampak pada peningkatan kepercayaan diri dan daya saing siswa. Pendekatan ini sejalan dengan konsep

Character Education Reinforcement (Penguatan Pendidikan Karakter) yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek, 2022), di mana pendidikan tidak hanya berfokus pada kognitif, tetapi juga pembentukan kepribadian dan nilai moral peserta didik.

4. Pemanfaatan teknologi digital

Pemanfaatan teknologi digital menjadi salah satu fokus utama dalam upaya peningkatan SDM di SMAN 1 Palibelo. Sekolah mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk memanfaatkan aplikasi seperti *Google Classroom*, *Zoom Meeting*, dan *Learning Management System (LMS)* internal sekolah dalam proses pembelajaran dan administrasi. Berdasarkan hasil observasi, guru yang awalnya kurang terbiasa menggunakan teknologi kini mulai mampu mengintegrasikan media digital secara efektif dalam kegiatan belajar mengajar. Penggunaan teknologi ini juga meningkatkan efisiensi administrasi sekolah dan transparansi informasi antara guru, siswa, dan orang tua. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Sari & Wahyudi (2023) yang menegaskan bahwa penerapan teknologi pendidikan berbasis digital mampu meningkatkan produktivitas kerja dan profesionalisme tenaga pendidik.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengidentifikasi beberapa hambatan dalam pelaksanaan program peningkatan kualitas SDM. Hambatan utama meliputi keterbatasan anggaran sekolah untuk pelatihan guru, waktu yang terbatas karena beban kerja yang tinggi, serta variasi kemampuan digital di antara tenaga pendidik. Beberapa guru senior masih mengalami kesulitan beradaptasi dengan teknologi pembelajaran modern. Kepala sekolah berupaya mengatasi hambatan tersebut dengan menjalin kerja sama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Bima dan lembaga mitra untuk menyediakan pelatihan daring gratis serta pendampingan guru dalam implementasi teknologi. Upaya ini sesuai dengan rekomendasi dari UNESCO (2023) tentang pentingnya kolaborasi antara pemerintah daerah, sekolah, dan lembaga pelatihan untuk memperkuat kapasitas tenaga pendidik di era digital.

Pembahasan

Dari hasil analisis data lapangan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM di SMAN 1 Palibelo berlangsung melalui sinergi antara faktor internal seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya kerja kolaboratif dan faktor eksternal seperti dukungan pemerintah serta perkembangan teknologi. Model pengembangan SDM yang diterapkan sekolah ini mengacu pada prinsip *continuous improvement*, di mana setiap hasil evaluasi dijadikan dasar untuk perbaikan program di periode berikutnya. Hal ini memperlihatkan bahwa SMAN 1 Palibelo telah menerapkan

pendekatan manajemen SDM modern yang berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan (learning organization).

Secara umum, temuan penelitian ini menguatkan hasil studi sebelumnya bahwa peningkatan kualitas SDM di sekolah menengah tidak hanya ditentukan oleh pelatihan teknis semata, tetapi juga oleh kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang mendukung inovasi serta kolaborasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2019), organisasi pendidikan yang memiliki SDM berkualitas akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berdaya saing tinggi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMAN 1 Palibelo Kabupaten Bima telah berjalan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan. Sekolah menempatkan peningkatan SDM sebagai prioritas utama dalam mewujudkan mutu pendidikan yang unggul dan kompetitif di era global. Strategi pengembangan SDM dilaksanakan melalui tiga aspek utama, yaitu peningkatan kompetensi guru, penguatan profesionalisme tenaga kependidikan, serta pengembangan karakter dan prestasi siswa.

Pertama, pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui berbagai program pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan MGMP yang berorientasi pada peningkatan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Program ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran, kreativitas guru, dan penerapan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar. Kedua, dari aspek tenaga kependidikan, sekolah menerapkan manajemen berbasis kinerja dengan sistem supervisi dan evaluasi yang rutin untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja. Ketiga, dari sisi peserta didik, sekolah menanamkan nilai-nilai karakter, kepemimpinan, dan spiritualitas melalui program pembiasaan, kegiatan literasi, serta pembinaan ekstrakurikuler yang terarah.

Selain itu, penerapan teknologi digital menjadi bagian penting dalam strategi pengembangan SDM di sekolah ini. Pemanfaatan aplikasi pembelajaran daring dan sistem administrasi berbasis digital telah meningkatkan efisiensi kinerja guru dan staf, sekaligus memperluas akses terhadap sumber belajar. Hal ini sejalan dengan tuntutan transformasi pendidikan di era digital yang menuntut kemampuan adaptasi dan literasi teknologi bagi seluruh warga sekolah.

Meskipun demikian, masih terdapat hambatan yang perlu mendapat perhatian, antara lain keterbatasan fasilitas pelatihan, variasi kemampuan digital guru, serta keterbatasan waktu untuk pengembangan diri karena beban kerja yang tinggi. Upaya untuk mengatasi kendala tersebut dilakukan melalui kerja sama dengan Dinas Pendidikan dan lembaga mitra pelatihan, serta penguatan budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) di lingkungan sekolah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kualitas SDM di SMAN 1 Palibelo ditentukan oleh kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang kolaboratif, serta komitmen seluruh warga sekolah dalam mewujudkan pembelajaran yang bermutu. Model pengembangan SDM yang diterapkan sekolah ini mencerminkan prinsip *continuous improvement*, di mana setiap program selalu dievaluasi dan diperbarui sesuai kebutuhan dan tantangan zaman.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM di satuan pendidikan tidak hanya memerlukan pelatihan dan kebijakan administratif, tetapi juga membutuhkan perubahan paradigma menuju sekolah yang adaptif, inovatif, dan berbasis teknologi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi sekolah lain di wilayah Kabupaten Bima maupun daerah lain dalam mengembangkan strategi peningkatan SDM yang efektif, berkelanjutan, dan relevan dengan perkembangan pendidikan abad ke-21.

DAFTAR PUSTAKA

- Artamevia, A., Surya, D., Fiti, T. K., & Kusumaningrum, H. (2025). Pengembangan SDM Berkualitas : Kunci Sukses Institusi Pendidikan. *Harmoni Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1.
- B.Miles, M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2016). Qualitative Data Analisis A Methods Sourcebook. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Issue 1).
- Juita, D. P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068–3077.
- Napisah, S. S., & Rasmitadila. (2023). Pengaruh Rendahnya Kualitas Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran. *Karimah Tauhid*, 2(5), 2154–2163. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i5.9621>
- Nurwidya, M. P., Wulandari, H. D., Handayani, A., Suci, K. M. M. T., & Suprpto, F. (2025). Peningkatan Kapasitas SDM Tenaga Pendidik dalam Menjamin Kualitas Pembelajaran Matematika di Tingkat Sekolah Dasar. *Bappenas Working Papers*, 8(1), 95–110.

<https://doi.org/10.47266/bwp.v8i1.328>

Siti Zakiyya Nur Aulia Kurniawan, & Khusnul Heikal Irsyad. (2025). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik pada MA Almusdariyah 2 Cimahi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 23–43. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.5739>

Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Warisno, A., & Mujtahidin, M. (2022). Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 615–626.