

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN
EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR: STUDI KASUS
SDN 1 METRO SELATAN**

Dwi Saputro¹, Maiko Sabri Martha², Apri Wahyudi³

^{1,2}Universitas Lampung

pakde282@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the implementation of Human Resource Management (HRM) and its impact on learning effectiveness at SDN 1 Metro Selatan. Using a qualitative approach with an intrinsic case study, this study aims to describe the implementation of HRM, analyze the level of learning effectiveness, and identify the influence of HRM on improving learning effectiveness. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies with the principal, teachers, and administrative staff. The results indicate that the implementation of HRM at SDN 1 Metro Selatan is running well, focusing on continuous teacher competency development, nurturing supervision, and transformational leadership that creates a collaborative work climate. Learning effectiveness is high, characterized by good student learning outcomes, active student activities, and teachers' ability to manage innovative learning. It was found that the implementation of HRM, particularly in the development and leadership functions, has a significant influence on improving learning effectiveness. Competent and motivated teachers, as a result of good HRM, are a direct determinant of the quality of classroom learning.

Keywords: *learning effectiveness, transformational leadership, human resource management, professional development, elementary school*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan pengaruhnya terhadap efektivitas pembelajaran di SDN 1 Metro Selatan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus intrinsik, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi MSDM, menganalisis tingkat efektivitas pembelajaran, dan mengidentifikasi pengaruh MSDM terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi dengan Kepala Sekolah, guru, dan staf TU. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM di SDN 1 Metro Selatan berjalan baik, berfokus pada pengembangan kompetensi guru berkelanjutan, supervisi yang membina, serta kepemimpinan transformasional yang menciptakan iklim kerja kolaboratif. Efektivitas pembelajaran tergolong tinggi, ditandai oleh pencapaian hasil belajar siswa yang baik, aktivitas siswa yang aktif, dan

kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran inovatif. Ditemukan bahwa penerapan MSDM, khususnya pada fungsi pengembangan dan kepemimpinan, memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Guru yang kompeten dan termotivasi, sebagai hasil dari MSDM yang baik, merupakan faktor penentu langsung terhadap kualitas pembelajaran di kelas.

Kata Kunci: efektivitas pembelajaran, kepemimpinan transformasional manajemen sumber daya manusia, pengembangan profesional, sekolah dasar

A. Pendahuluan

Efektivitas pembelajaran tolok ukur utama keberhasilan suatu institusi pendidikan, yang tidak hanya diukur dari nilai akademis siswa, tetapi juga dari pencapaian kompetensi sosial dan karakter (Rachmawati, Purnomo, & Sari, 2022). Di Sekolah Dasar (SD), fondasi ini menjadi sangat krusial karena merupakan periode kritis dalam membentuk kompetensi dasar peserta didik, termasuk literasi, numerasi, dan nilai-nilai moral. Pencapaian efektivitas pembelajaran di tingkat dasar sangat bergantung pada peran guru dan tenaga kependidikan sebagai ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan siswa.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan menjadi sentral, karena pengelolaan yang strategis dan komprehensif terhadap aset manusia inilah yang akan menentukan kualitas proses belajar-mengajar di dalam kelas. Secara konseptual, MSDM dalam konteks

pendidikan adalah suatu proses perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sistematis terhadap tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2021). Fungsi MSDM tidak berhenti pada rekrutmen, tetapi mencakup pembinaan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas profesional guru. Sejalan dengan itu, penelitian Hidayat et al. (2020) menegaskan bahwa penerapan MSDM yang baik, seperti melalui pelatihan relevan dan sistem penghargaan yang adil, secara signifikan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru. Peningkatan kapasitas guru ini pada akhirnya bermuara pada terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas dan peningkatan hasil belajar siswa.

SDN 1 Metro Selatan merupakan salah satu sekolah dasar negeri unggulan di Kota Metro yang telah menunjukkan reputasi baik

dalam hal prestasi akademik dan non-akademik siswa. Berdasarkan observasi awal, sekolah ini menunjukkan komitmen tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidiknya, tercermin dari berbagai program pengembangan seperti In-House Training (IHT), pendampingan sesama guru (*coaching*), dan kesempatan mengikuti workshop terkait kurikulum dan metode pembelajaran terkini. Lingkungan kerja yang kolaboratif juga tampak terbina dengan baik, menciptakan atmosfer yang mendukung pertukaran pengetahuan antar pendidik.

Meskipun memiliki berbagai program pengembangan, diperlukan sebuah penelitian untuk menganalisis secara sistematis dan empiris bagaimana praktik MSDM yang diterapkan dapat mendorong efektivitas pembelajaran di kelas. Pentingnya analisis semacam ini ditegaskan oleh penelitian mutakhir dari Sari dan Huda (2023) yang menemukan bahwa efektivitas sekolah di era pasca-pandemi sangat ditentukan oleh kualitas manajerial dalam mengelola sumber daya manusianya, termasuk sistem supervisi dan evaluasi yang berkelanjutan serta kepemimpinan

instruksional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan dan kontribusi praktik MSDM terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran di SDN 1 Metro Selatan. Fokus kajian akan melihat pada aspek-aspek kunci MSDM pendidikan, yaitu rekrutmen guru yang berkualitas, program pengembangan profesi berkelanjutan, sistem imbalan dan motivasi, serta kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung, yang kesemuanya merupakan faktor prediktif kuat bagi kinerja guru dan hasil belajar siswa (Kington, Reed, & Sammons, 2018).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus intrinsik. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memberikan pemahaman mendalam dan kontekstual tentang fenomena sosial melalui penjelajahan persepsi, pengalaman, dan dinamika di lingkungan alamiah (Creswell & Poth, 2018). Studi kasus intrinsik memungkinkan peneliti fokus memahami kekhasan dan kompleksitas dari kasus tunggal SDN 1 Metro Selatan, yang dipilih secara purposif berdasarkan komitmen

nyatanya dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Penelitian dilaksanakan di SDN 1 Metro Selatan, Kota Metro, Provinsi Lampung, selama bulan November - Desember 2025.

1. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beragam sumber data untuk memastikan kedalaman dan keakuratan temuan:

1. Data Primer: Diperoleh dari wawancara mendalam dengan Kepala Sekolah (sebagai penanggung jawab kebijakan MSDM), 5 orang guru kelas (sebagai pelaksana langsung proses pembelajaran), dan 1 orang staf Tata Usaha (yang terlibat dalam aspek administratif MSDM).
2. Data Sekunder: Diperoleh dari analisis dokumentasi seperti arsip program kerja sekolah, data riwayat pelatihan dan pengembangan guru, RPP, serta hasil belajar siswa dan portofolio penilaian.

Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Wawancara Mendalam: Menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi tentang praktik MSDM dan persepsi informan

mengenai hubungannya dengan efektivitas pembelajaran.

2. Observasi: Dilakukan langsung di kelas untuk mengamati indikator efektivitas pembelajaran secara *real-time*, seperti aktivitas siswa, pengelolaan kelas, serta pemanfaatan metode dan media pembelajaran.
3. Studi Dokumentasi: Menganalisis dokumen pendukung untuk menguji konsistensi pernyataan informan dan melacak bukti fisik penerapan kebijakan MSDM serta capaian hasil pembelajaran.

2. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles & Huberman (2014), yang melibatkan empat komponen utama yang saling terkait:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*): Fase awal pengumpulan data mentah yang berjalan beriringan dengan analisis.
2. Reduksi Data (*Data Reduction*): Menyederhanakan, memfokuskan, dan mengabstraksi data mentah dengan menyeleksi, memeringkat, dan mengkategorikan data berdasarkan tema kunci.

3. Penyajian Data (*Data Display*): Menyajikan data yang telah direduksi dalam format terorganisir dan mudah dipahami, berupa narasi deskriptif dan matriks.
4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*): Menafsirkan dan menarik makna dari data, dengan kesimpulan awal yang diverifikasi secara terus-menerus melalui pengujian konsistensi dan triangulasi.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum SDN 1 Metro Selatan

SDN 1 Metro Selatan berlokasi di Jalan Taruna No. 18, Kelurahan Rejomulyo, Kecamatan Metro Selatan, Kota Metro. Lingkungan sekolah ini menyerupai kawasan pedesaan yang asri dan tenang, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Sekolah ini memiliki 6 rombongan belajar dengan total 107 siswa, menunjukkan rasio siswa per kelas yang relatif ideal. Sumber daya manusia terdiri dari 11 tenaga pendidik dan kependidikan (5 ASN PNS, 3 ASN PPPK, dan 3 staf TU). Fasilitas yang tersedia cukup lengkap, meliputi perpustakaan, laboratorium

komputer, ruang inklusi, dan ruang serbaguna.

Tabel 1. Ringkasan indikator kuantitatif utama SDN 1 Metro Selatan (2024/2025)

Indikator	Nilai / Jumlah
Jumlah rombongan belajar (rombel)	6
Jumlah siswa total	107
Rata-rata siswa per kelas	17.8
Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan	11
Komposisi guru ASN PNS	5
Komposisi guru PPPK	3
Jumlah staf TU	3
Frekuensi IHT per tahun (perkiraan)	2 (awal tiap semester)
Jumlah workshop tematik per tahun (perkiraan)	3–4
Partisipasi guru dalam KKG/KGKO (%) (estimasi berdasarkan laporan)	80%
Rata-rata nilai UAS (mayoritas > KKM) (estimasi)	78–82 (skala 0–100)
Persentase mata pelajaran dengan rata-rata > KKM	75–85% (laporan: mayoritas melebihi KKM)

Analisis Kuantitatif Tambahan Dengan asumsi rata-rata nilai UAS keseluruhan = 80 dan KKM rata-rata = 75, maka persentase siswa tuntas = (asumsi) 78%. Rasio guru-siswa $\approx$ 1:9.7 (jika menghitung tenaga pendidik 11, namun beberapa adalah

staf TU, lebih realistis rasio guru-siswa = 1:13–1:20 tergantung jumlah guru pengajar), yang mendukung pembelajaran lebih personal.

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SDN 1 Metro Selatan

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi guru di SDN 1 Metro Selatan dilaksanakan melalui mekanisme formal pemerintah (CPNS dan P3K). Proses ini diawali dengan permohonan formasi dari sekolah berdasarkan analisis kebutuhan, yang kemudian disetujui Dinas Pendidikan dan diverifikasi pemerintah daerah. Seluruh tahapan seleksi (SKD dan SKB) dilaksanakan secara terpusat dan terbuka oleh BKN dan Pemerintah Kota Metro, sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017. Setelah lulus seleksi, sekolah melakukan *onboarding* untuk memperkenalkan budaya, visi-misi, dan tata nilai sekolah. Meskipun profesionalitas dan objektivitas terjamin, sekolah memiliki keterbatasan otonomi dalam merekrut kandidat berdasarkan kesesuaian filosofis dan kultural spesifik.

2. Pengembangan dan Pelatihan (Pengembangan SDM)

SDN 1 Metro Selatan menunjukkan komitmen tinggi dalam pengembangan kapasitas dan kompetensi tenaga pendidiknya. Program-program pengembangan dirancang untuk menjawab tantangan Kurikulum Merdeka dan tuntutan pedagogi kontemporer.

1. *In-House Training* (IHT): Dilaksanakan rutin setiap awal semester, berfokus pada pendalaman Kurikulum Merdeka, penyusunan perangkat ajar (Capaian Pembelajaran, Tujuan Pembelajaran), dan teknik asesmen autentik dan diagnostik.
2. *Workshop* Berkelanjutan: Mengadakan *workshop* spesifik dan aplikatif, seperti penyusunan Modul Ajar berdiferensiasi dan perancangan pembelajaran *Project Based Learning* (PJBL).
3. Partisipasi KKG/KGKO: Guru didorong aktif berpartisipasi dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Kelompok Kerja Guru Olahraga (KGKO) berbagi pengalaman, memecahkan masalah, dan mengadopsi inovasi dari rekan sejawat (Purnomo, 2022).

3. Evaluasi Kinerja dan Sistem Penghargaan

Sistem evaluasi kinerja guru dilaksanakan melalui supervisi akademik dan manajerial secara berkala oleh Kepala Sekolah. Supervisi bersifat kolaboratif dan formatif, diawali pra-observasi, dilanjutkan observasi langsung di kelas, dan diakhiri konferensi pasca-observasi untuk refleksi dan penyusunan Rencana Tindak Lanjut (RTL). Filosofi yang dipegang teguh adalah hasil supervisi digunakan untuk pembinaan dan pengembangan kompetensi, bukan semata-mata penilaian administratif. Sistem penghargaan lebih menekankan penguatan motivasi intrinsik guru.

Meskipun penghargaan material terbatas, sekolah aktif memberikan apresiasi non-material yang berdampak psikologis signifikan, seperti pengakuan publik saat upacara atau rapat guru, penugasan sebagai instruktur internal dalam IHT/*workshop*, serta dukungan dan fasilitasi partisipasi guru dalam lomba/kompetisi. Strategi ini efektif menciptakan lingkungan yang menghargai prestasi dan dedikasi, sejalan dengan penelitian Febrianto *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa

apresiasi non materi mendorong motivasi intrinsik, komitmen, dan inisiatif guru.

4. Kepemimpinan dan Iklim Kerja

Kepemimpinan di SDN 1 Metro Selatan dicirikan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis Kepala Sekolah. Beliau mengartikulasikan visi yang jelas dan inspiratif, serta menjadi teladan dalam kedisiplinan, integritas, dan semangat belajar. Pendekatan demokratis diterapkan dengan membuka ruang diskusi luas untuk pengambilan keputusan strategis, membuat guru merasa pendapat mereka dihargai. Praktik kepemimpinan ini berhasil menciptakan iklim kerja yang kolaboratif, inklusif, dan saling mendukung.

Guru membentuk komunitas belajar yang saling berbagi praktik baik. Iklim ini diperkuat oleh rasa saling percaya dan budaya apresiasi antar rekan sejawat, sehingga guru memiliki *sense of ownership* yang tinggi terhadap sekolah. Penelitian Aeni dan Suryana (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi iklim organisasi yang positif, yang berdampak pada

peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Efektivitas Pembelajaran di SDN 1 Metro Selatan

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi, efektivitas pembelajaran di SDN 1 Metro Selatan dapat dikategorikan tinggi, ditunjukkan oleh:

1. Hasil Belajar Siswa: Rata-rata nilai UAS mayoritas mata pelajaran melampaui KKM.
2. Aktivitas Siswa: Siswa aktif bertanya, berdiskusi, dan terlibat dalam kegiatan kelompok selama observasi.
3. Keterampilan Guru: Guru telah menerapkan berbagai metode pembelajaran inovatif seperti PJBL dan pembelajaran berdiferensiasi.
4. Ketersediaan Perangkat Pembelajaran: RPP/Modul Ajar yang disusun guru sudah sesuai dengan panduan Kurikulum Merdeka.

Pengaruh Penerapan MSDM terhadap Efektivitas Pembelajaran

Hasil penelitian ini mengonfirmasi adanya hubungan kuat dan positif antara penerapan MSDM yang komprehensif dengan peningkatan efektivitas pembelajaran di SDN 1 Metro Selatan. Program

pengembangan SDM yang sistematis (IHT, *workshop* Kurikulum Merdeka, asesmen, PJBL) secara langsung meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Peningkatan ini terefleksikan dalam praktik nyata di kelas, di mana guru mampu menyusun Modul Ajar berdiferensiasi, merancang pembelajaran berbasis proyek yang kontekstual, dan menerapkan asesmen formatif. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi lebih kreatif, inovatif, dan berpusat pada siswa (*student-centered*), ditandai dengan peningkatan aktivitas dan keterlibatan siswa yang signifikan.

Faktor mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja yang kolaboratif berperan sebagai katalis yang memaksimalkan dampak peningkatan kompetensi. Lingkungan yang mendukung dan menghargai inisiatif mendorong motivasi intrinsik guru untuk terus berinovasi. Kombinasi kompetensi yang terasah melalui pelatihan dan motivasi tinggi yang dipupuk oleh iklim kerja positif menciptakan sinergi yang kuat. Dengan demikian, MSDM berfungsi sebagai *engine* penggerak yang memastikan sumber daya manusia di sekolah tidak hanya

memiliki kapasitas melalui pengembangan, tetapi juga dorongan kuat melalui kepemimpinan dan iklim kerja untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif. Temuan ini memperkuat teori Mulyasa (2021) yang menegaskan bahwa guru berkualitas, hasil dari pengelolaan SDM yang baik, merupakan kunci fundamental pendidikan bermutu dan berdampak pada hasil belajar siswa yang optimal.

Tabel 2. Ringkasan Indikator Operasional Dan Temuan

Variabel MSDM / Indikator	Praktik di SDN 1 Metro Selatan	Dampak / Temuan
Rekrutmen & seleksi	Penerimaan melalui CPNS/P3K; onboarding budaya sekolah	Standar kompetensi terjaga; keterbatasan otonomi seleksi lokal
Pengembangan & pelatihan	IHT (awal semester), workshop tematik, partisipasi KKG/KGKO	Peningkatan kompetensi pedagogik; RPP/modul sesuai Kurikulum Merdeka
Evaluasi kinerja	Supervisi formatif (pra-observasi, observasi, pasca), RTL	Perbaikan praktik mengajar; basis pembinaan guru
Penghargaan	Apresiasi non-material (pengakuan publik, instruktur internal)	Meningkatkan motivasi intrinsik dan sense of ownership

Kepemimpinan & iklim kerja	Transformasional & demokratis; budaya kolaboratif	Inovasi pembelajaran & keterlibatan guru tinggi
Efektivitas pembelajaran	Rata-rata UAS mayoritas > KKM; aktivitas siswa tinggi; metode inovatif	Kinerja belajar siswa tergolong tinggi; pembelajaran lebih student-centered

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SDN 1 Metro Selatan telah berjalan dengan baik, dengan fokus pada pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan, supervisi yang membina, serta kepemimpinan yang menciptakan iklim kerja kolaboratif.
2. Efektivitas pembelajaran di SDN 1 Metro Selatan berada pada kategori tinggi, ditandai dengan pencapaian hasil belajar siswa yang baik, aktivitas siswa yang aktif, dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang inovatif.
3. Penerapan MSDM, khususnya pada fungsi pengembangan dan kepemimpinan, memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan

efektivitas pembelajaran. Guru yang kompeten dan termotivasi merupakan hasil dari MSDM yang baik, dan mereka merupakan faktor penentu langsung terhadap kualitas pembelajaran di kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N., & Suryana, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*.
- Arsyad, A. (2019). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Danim, S. (2016). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. (2016). *Media Pembelajaran: Perannya Sangat Penting dalam Mencapai Tujuan Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Febrianto, T., Suryana, E., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Sistem Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2020). Pengaruh Pengembangan Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Hidayat, R., et al. (2020). The Influence of Training, Compensation, and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal of Educational Management and Leadership*.
- Kington, A., Reed, N., & Sammons, P. (2018). Early Career Teachers' Professional Learning. *Teachers and Teaching*.
- Kunandar. (2019). *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Majid, A. (2018). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Prastowo, A. (2019). *Analisis Pembelajaran Efektif di Sekolah Dasar*. Kencana.
- Purnomo, A. (2022). Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*.
- Rachmawati, T., Purnomo, B., & Sari, D. P. (2022). Efektivitas

- Pembelajaran Abad 21: Integrasi Kompetensi Akademik dan Karakter. *Jurnal Pendidikan Dasar*.
- Rivai, V., & Murni, S. (2019). *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sagala, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Alfabeta.
- Sallis, E. (2019). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). Routledge.
- Sari, M., & Huda, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Guru di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih, S. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.