



STUDI KASUS: PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH KEPALA SEKOLAH DALAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Mardivta Yolanda

UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

Zulfani Sesmiarni

UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putiah, Kec. Banuhampu Kota Bukittinggi

Korespondensi penulis: mardivtay@gmail.com

Abstract. *One of the keys to success in improving the quality of education in educational institutions is effective human resource management. As leaders, principals are responsible for designing, managing and evaluating human resource training and development programs. This research uses the case study method to explore how principals manage HR training and development in educational institutions. Through in-depth interviews with principals, teachers, and administrative staff, as well as direct observation of the training programs implemented, this study identified various strategies applied in HRM management. The results show that teachers concentrate on improving technical and non-technical skills by providing training that suits the needs of the school. The training not only aims to improve professional competence, but also to improve teachers' character and integrity when performing their duties. Limited resources and variations in teacher participation are the main issues faced. However, various innovations in training and the use of technology can help overcome these problems. Overall, it has been proven that principals can improve teaching quality, employee performance and a more productive work environment.*

Keywords *Training and Development, Human Resources, Principal*

Abstrak. Salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di institusi pendidikan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk merancang, mengelola, dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah mengelola pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan. Melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf administratif, serta observasi langsung terhadap program pelatihan yang dilaksanakan, penelitian ini mengidentifikasi berbagai strategi yang diterapkan dalam pengelolaan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru berkonsentrasi pada meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional, tetapi juga untuk meningkatkan karakter dan integritas guru saat menjalankan tugas mereka. Keterbatasan sumber daya dan variasi partisipasi guru adalah masalah utama yang dihadapi. Namun, berbagai inovasi dalam pelatihan dan penggunaan teknologi dapat membantu mengatasi masalah ini. Secara keseluruhan, telah terbukti bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pengajaran, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kata kunci: Pelatihan dan Pengembangan, SDM, Kepala Sekolah

LATAR BELAKANG

Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting yang menentukan seberapa baik pembelajaran berjalan dan seberapa baik tujuan institusional tercapai. Peran guru dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan sangat penting secara strategis karena mereka memiliki hubungan langsung dengan siswa mereka dan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Oleh

karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada administrasi karyawan; itu juga mencakup upaya sistematis untuk mempromosikan pelatihan dan pengembangan kompetensi individu di sekolah.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab manajerial yang besar dalam memastikan bahwa sumber daya manusia mereka berkembang secara profesional dan berkelanjutan. Dalam era pendidikan yang terus berubah, kepala sekolah diharapkan mampu membuat strategi pelatihan yang adaptif, berbasis kebutuhan, dan berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Pengelolaan pelatihan dan pengembangan oleh kepala sekolah meliputi hal-hal seperti mengidentifikasi kebutuhan, merencanakan program, melaksanakan program, dan mengevaluasi hasil belajar.

Namun, dalam kehidupan nyata, pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan masih menghadapi banyak masalah. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan anggaran, kurangnya waktu untuk pelatihan, kurangnya dorongan peserta, dan kurangnya kerja sama antara kepala sekolah dan pihak-pihak terkait. Pendekatan yang lebih kreatif dan kontekstual diperlukan karena masalah ini memengaruhi kinerja program pelatihan dan pengembangan. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah tidak hanya menjadi administrator; mereka juga harus menjadi pemimpin pembelajaran yang inovatif dan cerdas.

Dalam konteks tersebut, studi kasus menjadi pendekatan yang relevan untuk menggambarkan bagaimana kepala sekolah mengelola SDM secara konkret di lapangan. Melalui pendekatan ini, dapat digali praktik-praktik baik (*best practices*), hambatan yang dihadapi, serta strategi-solusi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan. Studi ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika kepemimpinan pendidikan dalam pengelolaan SDM yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dengan latar belakang ini, penelitian ini difokuskan pada strategi dan praktik pengelolaan sumber daya manusia oleh kepala sekolah, khususnya dalam aspek pelatihan dan pengembangan di lembaga pendidikan. Diharapkan hasil studi ini dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah lain, pengelola pendidikan, maupun pemangku kebijakan dalam merumuskan pendekatan yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan di masa yang akan datang.

KAJIAN TEORITIS

Dalam lembaga pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang berfokus pada upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manajemen kompensasi adalah semua aspek pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini mengacu pada bagaimana guru, tenaga administrasi, dan staf pendukung dikelola untuk memaksimalkan pencapaian kualitas pendidikan di sekolah (Robbins, 2018).

Lembaga pendidikan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pengembangan profesional yang berkelanjutan. Hal ini sangat penting karena perubahan dalam kurikulum, kemajuan teknologi, dan dinamika sosial menuntut guru dan staf pendidikan untuk terus memperbarui dan meningkatkan kemampuan mereka. Jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan cara yang sistematis dan partisipatif, hal itu akan berdampak langsung pada pembentukan budaya kerja yang produktif dan lingkungan belajar yang menyenangkan.

Dalam proses pengembangan sekolah, upaya untuk meningkatkan kualitas dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diperlukan sebuah sistem yang dapat mengatur dan mengoptimalkan berbagai bagian sumber daya manusia yang ada di sekolah, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan. Kuantitas dan kualitas adalah dua komponen utama manajemen SDM. Konsep kuantitas mengacu pada jumlah sumber daya manusia (Khakim & Yasin, 2023).

Jika jumlah sumber daya manusia tidak diimbangi dengan kualitas yang baik, pembangunan suatu negara akan menjadi sulit. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada kualitas kemampuan sumber daya manusia, yang mencakup kemampuan fisik dan non-fisik, seperti kecerdasan dan intuisi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama untuk akselerasi pembangunan di bidang apapun (Khakim & Yasin, 2023).

Dalam organisasi pendidikan, pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Salah satu aspek dalam organisasi pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Supriadi, bahwasanya ada hubungan yang erat antara kualitas kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan perilaku siswa. Dari sinilah tanggung jawab kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan mikro terkait dengan proses pembelajaran di sekolah. Yang menjadi hal penting dalam menjadi kepala sekolah adalah harus mampu menunjukkan peran kepemimpinan yang baik (Khairil'Ilmiyah, 2024).

Sangat penting bahwa kepala madrasah menjalankan lembaga pendidikan, dan peran mereka sangat penting. Menurut Peran Kepala Madrasah Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2006, seorang kepala madrasah memiliki peran sebagai manajer, pimpinan, pendidik, administrator, inovator, motivator, dan supervisor. Kepala madrasah memiliki otoritas untuk membuat keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan manajemen proses pendidikan (Khairil'Ilmiyah, 2024).

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Mulyasa, 2002). Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. (Ideswal et al., 2020) Kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural tertinggi di sekolah, bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, dengan tanggung jawab utama dalam mengelola proses pendidikan, administrasi, pembinaan tenaga pendidik, serta pengelolaan sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal

Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih. Dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat

berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pelatihan bersifat spesifik dan manfaatnya langsung dapat di praktikan ditempat kerja sedangkan pendidikan bersifat umum dan manfaatnya tidak langsung sebagai saran menambah wawasan, ide dan pengetahuan teoritis. Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pada intinya tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan- hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan (Bariqi, 2018).

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang (Gustiana et al., 2022).

Proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan meningkatkan brand dari perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*societal objective*), tujuan organisasi (*organization objective*), tujuan fungsi (*functional objective*), dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendalami secara menyeluruh peran dan strategi kepala sekolah dalam mengelola pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi-informasi atau fakta yang ada di lapangan, peneliti menggunakan tiga teknik yaitu observasi wawancara dan studi dokumentasi.

Penelitian dilaksanakan di salah satu lembaga pendidikan swasta tingkat menengah atas yang berada di Kota Padang, dengan pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki program pelatihan dan pengembangan guru yang rutin dan terstruktur. Subjek utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, sedangkan informan pendukung meliputi guru, staf tata usaha, dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Kepala Sekolah dalam Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan SDM

Salah satu indikator kepala sekolah yang efektif dalam membangun dan menjaga visi sekolah adalah bahwa kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk sekolah yang dipimpinnya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa visi SMA Pertiwi 1 Padang menggambarkan cita-cita sekolah secara jelas sehingga kepala sekolah memiliki arah dan gambaran yang jelas akan sekolah yang dipimpinnya. Namun demikian visi sekolah belum dipahami dengan baik oleh seluruh komunitas sekolah dikarenakan minimnya sosialisasi. Visi SMA Pertiwi 1 Padang menekankan pentingnya mutu dalam pembelajaran. Dengan demikian kepala sekolah memiliki perhatian yang tinggi terhadap mutu pembelajaran.

Salah satu syarat sekolah yang efektif adalah bahwa kepala sekolah berusaha maksimal untuk memastikan kualitas pengajaran di sekolahnya. Bentuk perhatian kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran adalah dengan adanya pelaksanaan program supervisi kelas yang dilakukan secara terjadwal. Namun demikian kegiatan supervisi tersebut belum berjalan optimal dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran. Selanjutnya, kepala sekolah memiliki harapan yang tinggi terhadap sekolah dan menyalurkan diri pada komitmen seluruh komponen untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah. Kepala sekolah menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan guru, siswa dan staf dan senantiasa memberikan motivasi dan dukungan emosional kepada mereka dalam menjalankan tugas dalam berbagai kesempatan. Namun demikian dikarenakan padatnya tugas sebagai kepala sekolah, kepala sekolah belum mencurahkan waktu secara optimal untuk berdiskusi dengan guru dalam rangka meningkatkan efektifitas pembelajaran. Sehubungan dengan komitmen terhadap mutu pembelajaran, kepala sekolah ternyata belum begitu menyadari adanya aktivitas-aktivitas sekolah yang dapat mengganggu aktivitas KBM (Yusup, 2015).

Hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran yang sangat signifikan dalam penyusunan dan perencanaan program pelatihan dan pengembangan SDM di sekolah. Kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan mengumpulkan umpan balik dari guru-guru, staf, dan hasil evaluasi kinerja yang dilakukan secara periodik. Program pelatihan yang dirancang berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik, manajerial, serta kemampuan teknologi yang dibutuhkan oleh guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran di era digital.

Selain itu, kepala sekolah juga mempertimbangkan perkembangan kurikulum pendidikan nasional yang sering diperbarui, serta memfasilitasi pelatihan yang berhubungan dengan isu-isu terkini dalam dunia pendidikan. Program pelatihan melibatkan berbagai pihak, mulai dari tenaga ahli, lembaga pendidikan lainnya, hingga kolaborasi dengan institusi luar yang dapat mendukung peningkatan kualitas SDM guru. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah memastikan bahwa setiap program pelatihan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan jangka panjang sekolah.

Peran kepala sekolah dalam merancang program pelatihan ini sangat penting karena menyelaraskan kebutuhan pengembangan SDM dengan tujuan dan visi sekolah. Pendekatan berbasis kebutuhan ini sesuai dengan prinsip manajemen SDM yang efektif, di mana pengembangan kompetensi dilakukan berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang terus menerus (Dessler, 2020). Dengan demikian, kepala sekolah mampu menciptakan program pelatihan yang relevan dan aplikatif bagi guru.

B. Implementasi Pelatihan yang Mengutamakan Praktik dan Kolaborasi

Pada hakikatnya, pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran. Kegiatan pelatihan sering dilakukan oleh sebuah perusahaan setelah proses rekrutmen karyawan karena kegiatan pelatihan ini hanya diberikan kepada karyawan perusahaan tersebut. Kegiatan pelatihan karyawan dilakukan dengan program pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara prosedural dan terorganisir. Program pendidikan jangka pendek tersebut bertujuan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan yang akan diberikan (Selviyanti et al., 2023).

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah lebih menekankan pada aspek praktis dan aplikatif. Sebagian besar pelatihan tidak hanya berupa ceramah atau materi teoritis, tetapi juga diisi dengan simulasi kelas, workshop berbasis teknologi, dan diskusi kelompok untuk saling berbagi praktik terbaik. Guru didorong untuk berbagi pengalaman dalam mengelola kelas dan menghadapi tantangan sehari-hari, serta mengimplementasikan berbagai teknik pembelajaran yang baru dan inovatif.

Kolaborasi antar guru juga diperkenalkan sebagai bagian dari budaya sekolah yang baru. Kepala sekolah menginisiasi pembentukan kelompok belajar antar guru untuk saling mendukung dan berkolaborasi dalam merencanakan pembelajaran. Program-program pelatihan sering kali didesain dalam format yang memungkinkan para guru untuk berdiskusi, berinteraksi, dan belajar dari satu sama lain, sehingga menciptakan atmosfer pembelajaran yang lebih terbuka dan dinamis.

Model pelatihan yang mengutamakan praktik dan kolaborasi ini sesuai dengan teori pembelajaran Dewey (1938), yang menekankan pentingnya pengalaman langsung dalam pembelajaran. Ketika pelatihan diarahkan pada aplikasi nyata dan didukung dengan kolaborasi antar sesama rekan sejawat, proses pembelajaran menjadi lebih bermakna dan dapat diimplementasikan secara langsung di dalam kelas. Hal ini juga memperkuat rasa saling percaya dan kerjasama antara guru, yang akan berdampak positif pada budaya sekolah secara keseluruhan.

C. Evaluasi Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Guru dan Lingkungan Sekolah

Hasil wawancara dengan guru-guru yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar merasa adanya peningkatan dalam keterampilan mengajar mereka setelah mengikuti pelatihan. Mereka merasa lebih siap dalam menghadapi tantangan mengajar yang beragam, terutama dalam hal penggunaan teknologi untuk pembelajaran jarak jauh. Selain itu, para guru menunjukkan peningkatan dalam perencanaan pembelajaran yang lebih sistematis, serta penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif dan menyenangkan bagi siswa.

Selain dampak langsung terhadap kualitas pengajaran, evaluasi juga menunjukkan adanya peningkatan dalam hubungan interpersonal antara guru. Guru yang mengikuti pelatihan merasa lebih dihargai, dan mereka terlibat dalam diskusi kelompok yang membuka ruang bagi mereka untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Ini menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung.

Pembahasan: Dampak positif ini dapat dilihat dari penerapan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick (1998), yang menilai hasil pelatihan dalam empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pada tingkat pertama, para guru merasa puas dengan pelatihan yang diberikan. Di tingkat pembelajaran, mereka menunjukkan peningkatan kompetensi. Pada tingkat perilaku, mereka mengimplementasikan metode baru di kelas.

Pada tingkat hasil, pelatihan berkontribusi pada pencapaian kualitas pendidikan yang lebih tinggi di sekolah

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan di lembaga pendidikan. Kepala sekolah bertindak sebagai pengarah utama dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Melalui pendekatan berbasis kebutuhan, kepala sekolah berhasil menciptakan program pelatihan yang relevan dan berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional guru.

Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan secara berkala dan berbasis evaluasi kinerja memberikan dampak positif terhadap kualitas pengajaran guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, adanya kolaborasi yang lebih erat antar guru serta peningkatan keterampilan dalam penggunaan teknologi pendidikan juga menunjukkan keberhasilan dari program pelatihan yang dirancang dengan baik.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM oleh kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih produktif dan kolaboratif. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang strategis dalam mendukung pengembangan profesional tenaga pendidik.

Sekolah harus mengembangkan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan yang mempertimbangkan kebutuhan sumber daya manusia tertentu. Mereka juga harus memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam setiap aspek pelatihan. Selain itu, organisasi harus meningkatkan komunikasi antara karyawan dan manajemen, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan memberikan kritik yang bermanfaat. Kepuasan karyawan akan meningkat dengan dukungan manajerial yang kuat dan kebijakan yang mendorong kesejahteraan. Akibatnya, kinerja dan produktivitas karyawan akan meningkat di lembaga pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Florida International University.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.
- Khairil'Ilmiyah, P. (2024). Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Darul Ulum Kubu Raya. *Jurnal Manejemen*

Akuntansi.

Khakim, D., & Yasin, M. (2023). Manajemen Sebagai Pendekatan Dalam Mewujudkan Mutu Pengelolaan Kesiswaan Dan Sdm Di Lembaga Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*.

Mulyasa, E. (2002). *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. (2018). Manajemen Dalam Kebijakan SDM. In *Edisi Revisi. Edisi Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.

Selviyanti, N. H., Fadila, N., & Sulis, Y. D. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Ekonomi*.

Yusup, M. Y. M. (2015). Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen*.