

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Dayah Tarbiyatul Athfal Jariyatul Mu'minin

Rasdica Denara Hernowo Puteri¹, Nur Fadilah Ahmad², Neng Listina Ramadan³, Syifa Sari Sakinah⁴

¹*Sosiologi, UIN Sunan Gunung Djati Badung, Indonesia, rasdicadenara@uinsgd.ac.id*

²*Manajemen, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia, fadilahnur1301@gmail.com*

³*Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia, listinaramadhan8@gmail.com*

⁴*Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia, syifasknh99@gmail.com*

Abstract

Education at Dayah Tarbiyatul Athfal (DTA) Jariyatul Mu'minin in Mekarmaju Village is considered the main foundation for the nation's progress. In facing the challenges of globalization, human resource management (HR) becomes crucial, especially in producing a quality generation. Effective human resource management at DTA Jariyatul Mu'minin not only includes recruitment and development, but also focuses on the welfare and motivation of educators. Efforts to improve the quality of education are not only visible from the quality of graduates, but also from how institutions meet national and service quality standards. This research analyzes using HR Planning theory to consider individual, organizational and national interests, with the aim of increasing individual potential and providing qualified employees. Research involving Real Work Lecture (KKN) students in the teaching process shows a positive contribution to developing student skills and improving the quality of education at DTA Al Jariyatul Mu'minin. Even though there has been progress, institutions realize the need to continue to improve human resource management for quality and sustainable Islamic education.

Keywords: *HR Management, HR Planning, Observation Participation, Quality of Education*

Abstrak

Pendidikan di Dayah Tarbiyatul Athfal (DTA) Jariyatul Mu'minin di Desa Mekarmaju dianggap sebagai fondasi utama kemajuan bangsa. Dalam menghadapi tantangan globalisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial, terutama dalam mencetak generasi berkualitas. Pengelolaan SDM yang efektif di DTA Jariyatul Mu'minin tidak hanya mencakup rekrutmen dan pengembangan, tetapi juga fokus pada kesejahteraan dan motivasi pendidik. Upaya meningkatkan mutu pendidikan tidak hanya terlihat dari kualitas lulusan, tetapi juga dari bagaimana lembaga memenuhi standar mutu pelayanan dan nasional. Penelitian ini menganalisis menggunakan teori Perencanaan SDM untuk mempertimbangkan kepentingan individu, organisasi, dan nasional, dengan tujuan meningkatkan potensi individu dan menyediakan karyawan berkualifikasi. Penelitian melibatkan mahasiswa Kuliah Kerja Nyata (KKN) dalam proses pengajaran, menunjukkan kontribusi positif terhadap pengembangan keterampilan mahasiswa dan peningkatan mutu pendidikan di DTA Al Jariyatul Mu'minin. Meski telah ada kemajuan, lembaga menyadari perlunya terus meningkatkan manajemen SDM untuk pendidikan Islam yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Manajemen SDM, Perencanaan SDM, Mutu Pendidikan, Partisipasi Observasi*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi kemajuan suatu bangsa. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial (Abdullah et al., 2009a). Di era globalisasi ini, Dayah Tarbiyatul Athfal (DTA) Jariyatul Mu'minin sebagai lembaga pendidikan formal Islam di Desa Mekarmaju, Ciwidey, memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi yang berkualitas (UNESCO, 2015). Manajemen SDM yang efektif dan efisien di DTA Jariyatul Mu'minin menjadi faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan (Chapman, 2014). Manajemen merupakan ilmu dan keterampilan dalam mengorganisir serta mengarahkan optimalisasi penggunaan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan. (Abdullah et al., 2009b). Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam membangun sebuah lembaga pendidikan. Tren utama yang tengah berlangsung di lingkungan pendidikan Islam adalah evaluasi terhadap kualitas guru dan dosen (SDM). Pendidikan di masyarakat belum berhasil menghasilkan individu yang unggul dalam aspek kecerdasan, moralitas, spiritualitas, profesionalisme, dan daya saing yang diperlukan untuk mengangkat martabat bangsa (Anhar & Darmayanti, n.d.)

Pentingnya peran manusia sebagai faktor utama dalam proses pendidikan menjadikan manajemen SDM di DTA Jariyatul Mu'minin harus ditekankan sebagai strategi utama. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya melibatkan rekrutmen dan pengembangan, tetapi juga perhatian terhadap kesejahteraan dan motivasi para pendidik (Darling-Hammond, 2017). Pendidikan yang tidak terencana dengan baik, akan menyebabkan rendahnya kualitas atau mutu pendidikan sekolah tersebut. Kualitas pendidikan yang rendah mencerminkan kurangnya efektivitas peran guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Muijs & Reynolds, 2002). Dengan menjadi pelaksana utama program di sekolah, guru memegang peran kunci dalam memastikan peningkatan mutu pendidikan yang signifikan (Hargreaves, 2012; Leithwood et al, 2004), sehingga perlu untuk mereka aktif dan efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kesinambungan, perkembangan, dan kemajuan suatu lembaga pendidikan formal akan sulit tercapai jika beroperasi secara terpisah. Evaluasi mutu pendidikan tidak sekadar mengacu pada kualitas lulusan, melainkan juga pada kemampuan lembaga pendidikan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku (McKenzie et al., 2005). Mutu Pendidikan adalah salah satu cermin dari tujuan dari sekolah. Di DTA Al Jariyatul Mu'minin peran pendidik dan tenaga kependidikan belum optimal dan efektif di dalam peningkatan mutu pendidikan, hal ini disebabkan karena belum maksimalnya kesadaran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap pentingnya untuk terus belajar dan menambah ilmu (Darling-Hammond L. et al., 2009). Belajar dan menambah ilmu pengetahuan merupakan kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan dan menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi Sumber daya yang profesional (Muijs & Reynolds, 2002)

Menurut Hasibuan (dalam Irawan, 2023) terdapat tiga dimensi kepentingan yang mendasari perencanaan sumber daya manusia, yakni kepentingan individu, organisasi, dan nasional. Dalam perspektif kepentingan individu, perencanaan sumber daya manusia memegang peran krusial bagi setiap karyawan atau pegawai, membantu mereka meningkatkan potensi serta memberikan arah yang jelas bagi keputusan karier pribadi melalui perencanaan yang terstruktur. Kepentingan nasional juga terwujud melalui perencanaan sumber daya manusia dengan menyediakan calon karyawan atau aparatur yang memenuhi kualifikasi, khususnya untuk posisi manajer dan pimpinan puncak di masa depan. Sementara itu, dalam konteks kepentingan

organisasi, perencanaan sumber daya manusia membawa manfaat signifikan bagi kepentingan nasional, karena karyawan atau aparatur yang memiliki potensi tinggi dapat menjadi sumber daya untuk meningkatkan produktivitas nasional. Mereka juga dapat menjadi tenaga ahli yang mendukung program pemerintah dalam bidang-bidang tertentu.

Kepala sekolah di DTA Al Jariyatul Mu'minin menjalankan kegiatan perencanaan SDM untuk meningkatkan mutu guru dengan melibatkan pendekatan pembinaan. Pendekatan ini mencakup tindakan disiplin, evaluasi kinerja guru, penilaian terhadap perkembangan KBM, penyelenggaraan pelatihan, dan seminar. Dalam konteks perencanaan pembinaan guru, kepala sekolah perlu memandangnya sebagai upaya konkret untuk meningkatkan kemampuan mengajar, yang pada gilirannya diharapkan mampu mengangkat mutu pendidikan secara keseluruhan (Darling-Hammond, 2017; Ingersoll & Strong, 2011). Penerapan prinsip pembinaan oleh kepala sekolah bertujuan untuk memberikan dukungan kepada tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam hal ini, setiap tenaga kependidikan dihadapkan pada tanggung jawab pribadinya terhadap perkembangan di masa depan, dengan harapan bahwa prinsip pembinaan akan memberikan bimbingan dan bantuan yang diperlukan (Muijs & Reynolds, 2002).

Segala upaya untuk pengembangan sumber daya manusia sudah pasti akan mengalami kendala-kendala dalam merencanakan sumber daya manusia di DTA Al Jariyatul Mu'minin, salah satunya adalah pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal produktivitas kinerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa salah satu faktor utama yang menjadi hambatan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di DTA Al Jariyatul Mu'minin adalah kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai (Leithwood et al, 2004). Di dalam penelitian ini terdapat perbedaan-perbedaan. Salah satunya perbedaannya yaitu tentang kurangnya kesadaran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk belajar dan menambah ilmu pengetahuan (Darling-Hammond L. et al., 2009). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Lebih lanjut, penelitian ini juga mencoba menemukan upaya yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi hambatan tersebut. Selain itu, penelitian ini mengkaji solusi-solusi yang diterapkan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di DTA Al Jariyatul Mu'minin guna meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut (Becker & Gerhart, 1996).

Metode

Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini adalah partisipasi observasi, serta melakukan metode pengajaran mahasiswa kuliah kerja nyata (KKN) di Sekolah Agama DTA Jariyatul Mu'minin. Metode penelitian ini bertujuan untuk mendokumentasikan dan menganalisis kegiatan pengajaran mahasiswa KKN di sekolah agama. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan langkah-langkah yang dilakukan oleh mahasiswa KKN selama menjalankan tugas mengajar. Berikut adalah langkah-langkah metode penelitian yang digunakan:

1. Persiapan Materi Pengajaran:
 - a. Mahasiswa KKN merencanakan materi pengajaran berdasarkan kurikulum sekolah agama
 - b. Pemahaman mendalam terhadap materi pelajaran, pengembangan bahan ajar, dan perancangan metode pengajaran yang efektif dilakukan
2. Pengenalan Lingkungan Sekolah:
 - a. Mahasiswa KKN berinteraksi dengan guru-guru dan staf sekolah untuk memahami proses belajar-mengajar yang sudah ada. (Johnson, 2019)

- b. Penyesuaian program KKN dengan kebutuhan sekolah dilakukan untuk mencapai sinergi
3. Penyelenggaraan Pembelajaran:
 - a. Mahasiswa KKN memimpin kelas atau kelompok belajar, menyampaikan materi pelajaran, menjelaskan konsep, dan memberikan contoh kepada siswa
 - b. Penggunaan metode pengajaran yang interaktif dan menarik, seperti multimedia atau kegiatan kelompok, diterapkan
4. Bimbingan Individu dan Kelompok:
 - a. Mahasiswa KKN memberikan bimbingan individu atau kelompok kepada siswa yang memerlukan bantuan tambahan
 - b. Dorongan dan motivasi diberikan kepada siswa untuk meningkatkan prestasi belajar
5. Evaluasi dan Penilaian:
 - a. Mahasiswa KKN bertanggung jawab untuk mengukur pemahaman siswa melalui tugas, ujian, atau proyek
 - b. Keterlibatan dalam proses penilaian dan pemberian umpan balik konstruktif kepada siswa dilakukan
6. Evaluasi dan Pelaporan:
 - a. Setelah tugas mengajar selesai, mahasiswa KKN mengevaluasi pengalaman mereka
 - b. Laporan mencakup pencapaian, kendala, dan saran untuk perbaikan, yang disampaikan kepada pembimbing KKN dan pihak berwenang.

Hasil dan Pembahasan

DTA Al Jariyatul Mu'minin berada dibawah yayasan Al Jariyatul Mu'minin. Yayasan tersebut membawahi DTA Al Jariyatul Mu'minin dan Mesjid Jami' Al Jariyatul Mu'minin. Berdirinya DTA Al Jariyatul Mu'minin ini dimulai dengan keinginan dan semangat salah satu tokoh agama yaitu KH. Imam yang merupakan pendiri DTA Al Jariyatul Mu'minin dan imam masjid jami' Al Jariyatul Mu'minin serta adanya halaqoh (perkumpulan) dan pengajian anak-anak, karena permasalahan yang terjadi pada saat itu melihat anak-anak dan remaja kurang memahami ilmu agama maka pendiri merasa membutuhkan pendidikan yang menjadi alternatif untuk masalah tersebut, didirikanlah pendidikan non formal islam yang semulanya hanya ada masjid dilanjutkan dengan dukungan orang tua/masyarakat untuk membangun DTA Al Jariyatul Mu'minin. Tujuan utama dari DTA Al Jariyatul Mu'minin ini dianggap sebagai satu solusi dalam meberikan pembekalan ilmu agama kepada anak-anak dengan cukup baik. Pada tahun berdiri hingga sekarang DTA Al Jariyatul Mu'minin terus berkembang dan bertambah dalam jumlah muridnya. DTA Al Jariyatul Mu'minin memiliki kualifikasi pendidikan yaitu, diantaranya:

Perencanaan sumber daya manusia (tenaga pendidik) di DTA Al Jariyatul Mu'minin memiliki 7 kelas, 2 ruang kelas dan 4 orang tenaga guru, tenaga guru yang terpilih akan dijadikan wali kelas dan sisanya yaitu staf dan manajemen (kepala DTA, kurikulum dan kesiswaan). Dalam pengorganisasian, bagian sumber daya manusia berkolaborasi dengan direktur pendidikan untuk mengelola struktur organisasi. Proses perencanaan organisasi secara rutin dilakukan setiap tahun pada bulan Maret, dan implementasinya menjadi tanggung jawab langsung direktur pendidikan. Hal ini disebabkan karena penetapan posisi-posisi dalam struktur organisasi biasanya dilakukan setelah perekrutan guru baru telah selesai. Namun di DTA Al Jariyatul Mu'minin tidak diadakan seperti halnya prosedur perngorganisasian seperti pendidikan formal. DTA Al Jariyatul Mu'minin

hanya mempertahankan yang sudah bersedia bertahan sebagai tenaga didik adapun akan menerima guru baru yang berkenan menyumbangkan jasanya.

Proses pengembangan yang dilakukan kepala DTA untuk sumber daya manusia melakukan metode training need analysis, sebagaimana TNA yang biasa dilaksanakan di satuan pendidikan TNA merupakan langkah awal yang sangat penting dilakukan dalam penyusunan program diklat. Namun tidak sama halnya TNA yang dilakukan di DTA Al Jariyatul Mu'minin tidak ada dalam bentuk kegiatan yang formal dan resmi. Para guru di DTA Al Jriyatul Mu'minin hanya berlandaskan apa yang beliau jalani dan pengevaluasian sesuai kondisi yang dialami hasil dari penganalisisan guru.

Pentingnya pengembangan ini terletak pada tujuan yang serupa, yaitu meningkatkan kualitas guru dengan menitikberatkan pada peningkatan profesionalisme dalam konteks DTA Al Jariyatul Mu'minin. Berbagai bentuk kompensasi diberikan kepada guru, seperti memberikan reward kepada guru yang menemani murid pada kegiatan lomba, atau memberikan kompensasi kepada guru pengganti saat terjadi jam kosong pada mata pelajaran tertentu. Selain itu, secara bulanan, tenaga pendidik menerima kompensasi sekitar Rp. 100.000.

Mutu pendidikan di DTA Al Jariyatul Mu'minin diukur melalui dua tolok ukur utama, yakni standar pelayanan minimum dan standar nasional pendidikan yang mencakup delapan standar yakni: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan sekolah, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Peran yang signifikan dari tenaga pendidik mempengaruhi mutu pendidikan, karena kualitas pendidik berkontribusi pada pencapaian Standar Kelulusan (SKL). Keberhasilan mencapai Standar Kelulusan (SKL) berkorelasi dengan kemajuan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dalam hambatan yang di hadapi DTA Al Jariyatul Mu'minin yaitu pertama, sumber daya manusia yang kurang. Kedua fasilitas terbataa, jumlah kelas di DTA Al Jariyatul Mu'minin yaitu 7 kelas sedangkan ruang kelas yang tersedia hanya 2 ruang kelas, maka dalam proses pembelajarannya dilakukan 2-3 kelas dalam 1 ruang kelas. Selain aspek-aspek tersebut, persepsi sumber daya manusia mengenai konsep mutu dan cara pelayanan tenaga pendidik terhadap orang lain dalam pelaksanaan tugasnya juga memiliki dampak penting. Sistem dukungan yang tersedia dalam struktur-struktur di bidang tersebut perlu terus diperbaiki, dan kurangnya dukungan dari orang tua atau masyarakat juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan.

Selain itu, dalam menghadapi hambatan tersebut, DTA Al Jariyatul Mu'minin menerapkan solusi dengan memfokuskan perbaikan pada sistem dan struktur organisasi. Sistem dan struktur organisasi dievaluasi ulang untuk memastikan bahwa kegiatan saat ini mendukung standar yang ditetapkan. DTA Al Jariyatul Mu'minin juga melakukan upaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menerapkan program-program rutin seperti halaqoh, tahfid, dan kajian rutin. Seminar pelatihan diadakan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM, walaupun belum dalam bentuk formal dan resmi seperti pada pendidikan formal. Adanya aturan tentang peningkatan SDM memberikan arah yang jelas bagi guru-guru yang bersedia berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di DTA Al Jariyatul Mu'minin.

Perencanaan sumber daya manusia di DTA Al Jariyatul Mu'minin sangat penting bagi setiap individu, khususnya karyawan atau aparatur. Hasibuan (dalam Irawan, 2023) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia membantu meningkatkan potensi individu. Dalam konteks lembaga pendidikan, perencanaan tersebut dapat memungkinkan pengembangan karir yang lebih terarah dan membantu karyawan mencapai keputusan karir yang lebih baik. Penelitian ini mencerminkan fokus organisasi terhadap perencanaan sumber daya manusia, sesuai dengan pandangan yang diungkapkan oleh Hasibuan. DTA Al Jariyatul Mu'minin menggunakan

perencanaan sumber daya manusia sebagai strategi untuk menyiapkan calon karyawan atau aparatur yang memiliki potensi untuk menduduki posisi manajerial dan kepemimpinan tertinggi di masa mendatang. Hal ini sesuai dengan konsep bahwa perencanaan sumber daya manusia membantu organisasi mendapatkan calon yang memenuhi kualifikasi dan mampu mendukung pertumbuhan dan tujuan jangka panjang. Penelitian ini juga mencerminkan kepentingan nasional yang diungkapkan dalam teori Hasibuan (dalam Irawan, 2023). Perencanaan sumber daya manusia di DTA Al Jariyatul Mu'minin diarahkan pada persiapan calon karyawan atau aparatur yang memiliki potensi tinggi, yang pada gilirannya dapat mendukung peningkatan produktivitas nasional. DTA Al Jariyatul Mu'minin berupaya menjadikan karyawan atau aparatur sebagai tenaga ahli yang dapat berkontribusi dalam berbagai bidang, sejalan dengan konsep bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi aset strategis bagi kemajuan nasional.

Dengan demikian, penelitian ini secara keseluruhan mencerminkan penerapan konsep-konsep dari Teori Perencanaan Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya di DTA Al Jariyatul Mu'minin. Meskipun telah ada kemajuan yang signifikan, DTA Al Jariyatul Mu'minin menyadari bahwa perbaikan belum mencapai tingkat optimal. Penelitian ini mencerminkan komitmen lembaga untuk terus meningkatkan mutu pendidikan dengan memperbaiki dan mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan menggunakan temuan dari penelitian ini, DTA Al Jariyatul Mu'minin berkeinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam memperbaiki sistem pendidikan, terutama dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan Islam..

Kesimpulan

Hasil dari penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di DTA Al Jariyatul Mu'minin menghasilkan bahwa perencanaan sumber daya manusia DTA Al Jariyatul Mu'minin yaitu melihat skala kebutuhan yang ada selama proses pengorganisasian dan pembelajaran di DTA Al Jariyatul Mu'minin. Dan dalam peningkatan mutu pendidikan di DTA Al Jariyatul Mu'minin sedikit demi sedikit para tenaga didik memperbaiki pelayanan dalam pembelajaran di DTA Al Jariyatul Mu'minin.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih untuk LP2M yang telah memfalsifikasi Program Kuliah Kerja Nyata Sidasmas ini. Serta terimakasih untuk masyarakat lokal dan aparat Desa Mekarmaju Ciwidey atas kepercayaan dan bimbingannya selama proses pengabdian masyarakat ini

Referensi

- Abdullah, Z., Ahsan, N., & Shah Alam, S. (2009a). *The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia*.
- Abdullah, Z., Ahsan, N., & Shah Alam, S. (2009b). *The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia*.
- Anhar, J., & Darmayanti, R. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah*.
<https://www.journal.assyfa.com/index.php/ajis/index>
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 39, Issue 4).

- Chapman, D. W. (2014). Choosing tomorrow's teachers: The development and validation of a revised teacher selection interview. . *Educational Assessment*, 19(2), 89–104.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? . *European Journal of Teacher Education* , 40(3), 291–309.
- Darling-Hammond L., Wei, Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional Learning in the Learning Profession: A Status Report on Teacher Development in the United States and Abroad*. www.nsd.org
- Hargreaves, A. , & F. M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. *Teachers College Press*.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. In *Review of Educational Research* (Vol. 81, Issue 2, pp. 201–233). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Jurnal, H., & Irawan, E. (2023). *Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Repositioning Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur*. 2(2).
- Leithwood et al. (2004). Distributed leadership according to the evidence. *Routledge*., 46(2), 172–188. <https://doi.org/10.1108/09578230810863253>
- McKenzie, P., Santiago, Paulo., & OECD. (2005). *eachers Matter: Attracting, Developing, and Retaining Effective*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Muijs & Reynolds. (2002). *Effective Teaching: Evidence and Practice*.
- UNESCO. (2015). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*. UNESCO.