



STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK : TINJAUAN LITERATUR TERHADAP PRAKTIK TERBAIK DAN TANTANGAN DI PENDIDIKAN

Dinda Septiana Elyus^{1*}, Arditya Ayu Wardani², Ria Septiana Jaelani³, Syunu Trihantoyo⁴, Muhammad Sholeh⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

*Email penulis koresponden: 24010845002@mhs.unesa.ac.id

Riwayat Artikel

Submitted:
26 April 2025
Accepted:
02 Mei 2025
Published:
02 Mei 2025

Abstrak

Penelitian ini mengkaji strategi manajemen sumber daya pendidik dengan fokus pada praktik terbaik dan tantangan yang dihadapi dalam pendidikan. Pokok masalah yang diangkat adalah bagaimana manajemen sumber daya pendidik dapat meningkatkan kualitas pendidikan di tengah tantangan yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi praktik terbaik dalam manajemen sumber daya pendidik serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi. Metode penelitian ini menggunakan studi literatur dengan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Data yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karir pendidik sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi mereka. Selain itu, penggunaan teknologi dalam pendidikan dan kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat juga diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam pengembangan sumber daya pendidik. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya pendidik yang efektif memerlukan pendekatan holistik dan kolaboratif.

Kata kunci: Strategi; Pengembangan SDM; Pendidikan; Pelatihan.

Abstract

This study examines educator resource management strategies with a focus on best practices and challenges faced in education. The main issue raised is how educator resource management can improve the quality of education amidst existing challenges. The purpose of this study is to explore best practices in educator resource management and identify the challenges faced. This research method uses a literature study with the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) approach. The data obtained indicate that ongoing training and career development of educators are essential to improve their competence and motivation. In addition, the use of technology in education and collaboration between the government, educational institutions, and the community are also identified as key factors in developing educator resources. The conclusion of this study confirms that effective educator resource management requires a holistic and collaborative approach.

Keywords: Strategy; Human Resources Development; Education; Training

Jurnal **MADINASIKA** diterbitkan oleh Fakultas Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Majalengka

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya pendidik merupakan aspek krusial dalam sistem pendidikan yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas proses belajar mengajar. Sumber daya pendidik mencakup guru, dosen, dan tenaga kependidikan lainnya yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pendidikan (Kamaludin et al., 2024). Dalam konteks ini, penting untuk

mengembangkan strategi manajemen yang adaptif dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan. Pendidik menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat (Kusumaningrum et al., 2020; Kamaludin, 2023; Hanafiah et al., 2023). Penelitian oleh Larasati (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kompetensi guru pendidikan anak usia dini di PAUD Ta'am Imtaq dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pendidik melalui metode ceramah, demonstrasi, dan role play. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan beragam dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, Nisa et al., (2024) menekankan pentingnya pengembangan karir guru melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Pengembangan karir ini tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga memotivasi guru untuk lebih terlibat dalam proses pendidikan. Namun, tantangan dalam manajemen sumber daya pendidik juga tidak dapat diabaikan. Pandangan Anggraini et al., (2023) mengungkapkan bahwa banyak lembaga PAUD yang masih mengalami kekurangan dalam pemenuhan sumber daya manusia, yang mengakibatkan kepala sekolah merangkap sebagai tenaga pendidik. Hal ini dapat mengganggu fokus dan efektivitas manajemen pendidikan, sehingga penting untuk mencari solusi yang tepat. Menurut Syafaruddin & Amiruddin (2017) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pustakawan, yang merupakan bagian dari sumber daya pendidik. Ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya terbatas pada guru, tetapi juga pada semua tenaga pendidik.

Di sisi lain, (Amarullah et al., 2023) menunjukkan bahwa pelatihan sertifikasi kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang berhasil meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan era digital. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan zaman sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidik. Lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya pendidik yang memanfaatkan teknologi dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Penelitian oleh Kelpsienne & Monkeviciene (2024) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi augmented reality dalam pendidikan dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman anak-anak.

Namun, meskipun teknologi menawarkan banyak peluang, tantangan dalam penerapannya juga harus diperhatikan. Nisa et al., (2024) menunjukkan bahwa guru perlu dilatih untuk menggunakan teknologi secara efektif dalam proses pembelajaran, agar dapat memaksimalkan potensi yang ada. Selain itu, Anggraini et al., (2023) menyoroti pentingnya kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat dalam mengembangkan sumber daya pendidik yang berkualitas. Kolaborasi ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalisme pendidik. Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi praktik terbaik dalam manajemen sumber daya pendidik yang telah terbukti efektif di berbagai lembaga pendidikan. Praktik terbaik ini dapat menjadi acuan bagi lembaga lain dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih baik.

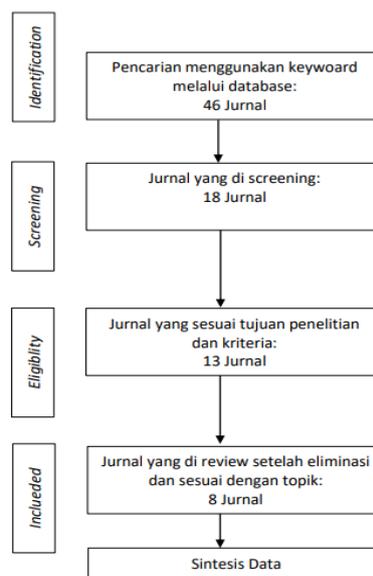
Penelitian oleh Larasati, (2024) menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan pemahaman guru tentang aspek perkembangan anak. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang terencana dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan. Namun, tantangan dalam manajemen sumber daya pendidik juga mencakup masalah anggaran dan sumber daya yang terbatas. Hal ini dapat menghambat

pelaksanaan program pelatihan yang efektif dan berkelanjutan, sehingga perlu ada perhatian lebih dari pihak terkait. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan ini melalui pengembangan kebijakan yang mendukung manajemen sumber daya pendidik. Kebijakan ini harus mencakup alokasi anggaran yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan pendidik. Selain itu, Syafaruddin & Amiruddin (2017) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan pendekatan yang holistik, mencakup aspek pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Pendekatan ini dapat membantu menciptakan pendidik yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan di era digital.

Penelitian ini menjadi isu penting dalam konteks sosial dan pendidikan saat ini karena tantangan dalam pengelolaan sumber daya pendidik semakin kompleks, seiring dengan perkembangan pesat teknologi, perubahan dinamika sosial, serta meningkatnya tuntutan kualitas pendidikan yang lebih tinggi. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi, strategi manajemen sumber daya pendidik yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik terbaik dalam manajemen pendidik serta tantangan yang dihadapi di berbagai sistem pendidikan, yang tidak hanya relevan bagi kebijakan pendidikan, tetapi juga memiliki implikasi signifikan terhadap perkembangan sosial dan kesejahteraan generasi mendatang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya pendidik yang lebih baik, serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan studi literatur dengan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA), yang merupakan kerangka sistematis dalam melakukan tinjauan literatur secara transparan dan komprehensif. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder, yaitu jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Berikut langkah-langkah Studi *Literatur* dengan PRISMA:



Gambar 1. Hasil studi *literature* menggunakan model PRISMA

a. Identifikasi Sumber Data

Proses dimulai dengan mengidentifikasi sumber data yang kredibel, seperti database jurnal ilmiah berupa *Google Scholar* dan Sinta. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian disusun berdasarkan kata kunci yakni : Strategi, Pengembangan SDM, Pendidikan dan Pelatihan.

b. Penyaringan Awal (*Screening*)

Dari hasil pencarian, diperoleh 18 jurnal yang sesuai dengan kata kunci yang telah ditentukan. Artikel-artikel ini kemudian diseleksi berdasarkan judul dan abstrak untuk mengevaluasi kesesuaian dengan topik penelitian. Pada tahap ini, jurnal yang tidak relevan atau tidak memenuhi fokus penelitian dieliminasi.

c. Seleksi Berdasarkan Kriteria

Dari 18 jurnal yang telah diidentifikasi, dilakukan seleksi lebih lanjut berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan

1. Kriteria inklusi dapat mencakup jurnal dengan topik yang sesuai, diterbitkan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir, dan berasal dari sumber yang terpercaya.
2. Kriteria eksklusi meliputi jurnal yang tidak memiliki akses penuh terhadap isinya, tidak relevan dengan konteks penelitian, atau menggunakan metodologi yang berbeda dengan fokus penelitian ini.

Hasil dari proses ini mengerucutkan jumlah jurnal yang dipertimbangkan menjadi 13 jurnal.

d. Evaluasi Kelayakan (*Eligibility Assessment*)

Selanjutnya, dilakukan evaluasi mendalam terhadap isi jurnal yang telah diseleksi, mencakup analisis metodologi, temuan utama, serta kesesuaiannya dengan tujuan penelitian. Jurnal yang tidak memiliki data yang cukup atau tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap studi ini dieliminasi. Setelah tahap ini, hanya 8 jurnal yang memenuhi persyaratan berdasarkan kriteria dan isi penelitian.

e. Sintesis Data

Delapan jurnal yang lolos tahap seleksi akhir kemudian dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan dalam menyusun kesimpulan penelitian. Proses ini melibatkan ekstraksi data dari setiap jurnal, perbandingan hasil penelitian, serta sintesis temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan utama menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya pendidik sangat bergantung pada sejumlah faktor yang saling terkait dan saling mendukung. Faktor-faktor ini mencakup perencanaan yang matang, pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta dukungan kebijakan yang memadai. Dalam hal ini, praktik terbaik yang ditemukan, seperti pelatihan berkelanjutan bagi pendidik, terbukti mampu meningkatkan kompetensi pendidik secara signifikan. Pelatihan yang dilakukan melalui berbagai metode, seperti ceramah, demonstrasi, dan role play, terbukti efektif dalam memenuhi berbagai gaya belajar pendidik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran mereka di ruang kelas. Oleh karena itu, pendekatan pelatihan yang beragam dan kontekstual menjadi sangat penting, karena dapat mengakomodasi berbagai kebutuhan pembelajaran yang berbeda dari setiap individu pendidik. Pengembangan karir pendidik juga berperan krusial dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan zaman mampu mendorong

pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang lebih positif dan produktif.

Namun, meskipun ada berbagai praktik terbaik yang dapat diadopsi, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan signifikan dalam manajemen sumber daya pendidik. Salah satu tantangan yang paling mendesak adalah kekurangan tenaga pendidik yang berkualitas, khususnya di daerah-daerah terpencil. Banyak lembaga pendidikan menghadapi kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pendidik yang kompeten, yang tentu saja dapat menghambat proses pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Temuan ini menggarisbawahi perlunya perhatian lebih terhadap distribusi sumber daya pendidik yang merata di seluruh wilayah. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pendidik harus mencakup tidak hanya guru, tetapi juga tenaga kependidikan lainnya, seperti pustakawan dan staf administrasi. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya pendidik seharusnya bersifat menyeluruh dan inklusif, mencakup seluruh jajaran tenaga pendidik, agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara holistik dan menyeluruh, tanpa mengabaikan peran penting setiap pihak yang terlibat dalam pendidikan.

Selain itu, tantangan lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kurangnya dukungan kebijakan pemerintah dalam hal pengembangan sumber daya pendidik. Alokasi anggaran yang terbatas untuk pelatihan dan pengembangan pendidik menjadi salah satu hambatan utama dalam mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas. Meskipun ada beberapa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kurangnya perhatian pemerintah terhadap kebutuhan pendidik, baik dalam hal kebijakan maupun dukungan finansial, dapat memperlambat pencapaian yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar pemerintah lebih memperhatikan pengalokasian sumber daya yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan pendidik, serta mendukung kebijakan yang lebih berpihak pada peningkatan kualitas pendidik secara berkelanjutan. Kolaborasi yang lebih erat antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat juga menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan pendidik secara profesional. Kerja sama ini dapat memperkuat jaringan dukungan bagi pendidik, yang pada gilirannya dapat mendorong perbaikan yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya pendidik.

Tantangan lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pengintegrasian teknologi dalam proses pembelajaran. Di era digital seperti sekarang, penggunaan teknologi dalam pendidikan menjadi semakin penting untuk meningkatkan keterlibatan siswa dan memfasilitasi akses yang lebih luas terhadap sumber belajar. Namun, untuk memanfaatkan teknologi ini secara maksimal, pendidik perlu dibekali dengan keterampilan yang memadai dalam penggunaannya. Penelitian ini menekankan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis teknologi perlu menjadi bagian integral dari program pengembangan pendidik. Pelatihan ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan pedagogis, tetapi juga keterampilan teknologi yang sangat diperlukan dalam era digital. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memastikan bahwa pendidik tidak hanya dilatih dalam teknik pengajaran, tetapi juga dalam penggunaan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas. Pengintegrasian teknologi ini akan memberikan manfaat yang lebih besar jika pendidik dapat menggunakannya dengan cara yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pentingnya pengembangan sistem evaluasi yang efektif dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam manajemen sumber daya pendidik. Evaluasi yang berkelanjutan dan berbasis data memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pendidik, serta untuk merancang langkah-langkah perbaikan yang tepat. Evaluasi ini juga berfungsi untuk mengukur efektivitas program pelatihan dan pengembangan pendidik, serta memberikan umpan balik yang konstruktif yang dapat digunakan oleh pendidik untuk melakukan perbaikan diri. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan sistem evaluasi yang objektif, transparan, dan terukur, yang dapat mendukung terciptanya budaya profesionalisme di kalangan pendidik. Evaluasi yang efektif juga akan memperkuat akuntabilitas pendidik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan membantu mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tantangan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya pendidik dan bagaimana praktik terbaik dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pendidik, karena kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik dalam mengajar. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan program pelatihan yang tidak hanya sesuai dengan kebutuhan pendidik, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Dengan mengatasi tantangan yang ada dan menerapkan praktik terbaik dalam manajemen sumber daya pendidik, diharapkan lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional pendidik serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Peningkatan kualitas pendidikan, pada akhirnya, akan menghasilkan generasi yang lebih siap menghadapi tantangan global di masa depan.

Generalisasi yang dapat diambil dari temuan penelitian ini adalah manajemen sumber daya pendidik yang efektif membutuhkan pendekatan yang holistik dan kolaboratif. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk tidak hanya berfokus pada aspek pengembangan karir pendidik, tetapi juga pada penguatan kebijakan yang mendukung, peningkatan penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan dukungan dari semua pihak yang terlibat dalam pendidikan. Dengan mengatasi tantangan yang ada dan mengadopsi praktik terbaik dalam manajemen sumber daya pendidik, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif, yang pada gilirannya akan mendukung pengembangan kompetensi pendidik dan menghasilkan dampak positif bagi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji strategi manajemen sumber daya pendidik dengan menyoroti praktik terbaik dan tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk pentingnya pelatihan berkelanjutan yang bervariasi seperti ceramah, demonstrasi, dan role play untuk meningkatkan kompetensi mengajar, serta pengembangan karir yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja pendidik. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat menjadi faktor penting dalam mendukung profesionalisme pendidik. Penelitian ini juga menekankan perlunya evaluasi sistematis terhadap kinerja pendidik guna meningkatkan akuntabilitas, serta mengidentifikasi bahwa kekurangan tenaga pendidik berkualitas masih menjadi tantangan utama yang perlu ditangani dengan strategi pengelolaan yang lebih efektif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama karena hanya mengandalkan tinjauan literatur tanpa melibatkan penelitian lapangan yang dapat memberikan data lebih komprehensif mengenai implementasi strategi manajemen sumber daya pendidik. Penelitian selanjutnya disarankan dapat mengkaji pengaruh kebijakan pemerintah terhadap pelatihan dan pengembangan karir pendidik, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Studi tentang evaluasi kinerja pendidik dan melibatkan perspektif stakeholder pendidikan lainnya juga akan memberikan gambaran lebih holistik mengenai efektivitas strategi manajemen sumber daya pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4, 479. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>
- Angraini, E. S., Nur Adana, F. T., Azahra, V. A., Aqilah, J., & Putri, M. A. (2023). Problematika Manajemen Lembaga Paud Dalam Keterbatasan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 8(1), 69. <https://doi.org/10.24127/jlpp.v8i1.2660>
- Hanafiah, H., Berliana, B., & Margono, M. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(4), 973–980. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i4.588>
- Kamaludin, K. (2023). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Pemberdayaan Warga Sekolah. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 10(2), 249. <https://doi.org/10.25157/jwp.v10i2.11309>
- Kamaludin, K., Taulany, H., & Slamet, S. (2024). Enhancing Competitive Advantage in the Disruptive Era: Strategy Formulation Framework in Model Public Junior High Schools in Indonesia. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 42–58. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i1.6861>
- Kelpsiene, M., & Monkeviciene, O. (2024). Predictors of Deep Learning and Competence Development in Children Aged 5–7 Using Augmented Reality Technology. *Education Sciences*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/educsci14091024>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 198–219. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p198>
- Larasati, R. A. (2024). Pelatihan Kompetensi Guru Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Ta'am Imtaq Cangkang Kabupaten Bandung. *JGEN : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 69–74. <https://doi.org/10.60126/jgen.v2i1.279>
- Nisa, N. F., Chasanah, N., & Kamil, R. M. N. (2024). Optimalisasi pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan karir guru. *Communnity Development Journal*, 5(3), 4102–4107. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i3.27770>
- Syafaruddin, & Amiruddin. (2017). *Manajemen Kurikulum*. Perdana Publishing, 1–208.