



MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PENDIDIK PAUD

¹Resa Tifeni Az-Zahra, ²Nurhafizah Nurhafizah

^{1,2})Universitas Negeri Padang

e-mail: ¹resa.tifeni@gmail.com, ² nurhafizah@fip.unp.ac.id

Diterima: 26 Juni 2024 | Direvisi: 16 Nopember 2024 | Disetujui: 20 Nopember 2024

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan sistem kerja dalam organisasi. Manajemen pengembangan guru Taman Kanak-kanak perlu memenuhi persyaratan kualifikasi agar seluruh guru berkompeten di bidang pendidikan anak usia dini, sehingga meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Anak usia dini merupakan masa emas, namun guru di taman kanak-kanak tidak kelengkapan persyaratan kualifikasi. Guru hanya berperan sebagai penyampai informasi kepada siswa, namun guru harus mampu dan memahami keunikan setiap siswa sehingga dapat membantunya memecahkan berbagai kesulitan dalam mengembangkan kreativitas dan pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif tipe studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis model Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan merupakan teknik analisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan guru di Taman Kanak-kanak Arafah Kecamatan Nanggalo dilakukan dengan cara pembinaan, konseling, pendampingan, pemberian motivasi, dan pemberdayaan melalui; 1) pelatihan profesi, 2) kegiatan kolektif guru seperti Gugus, IGTKI, KKG, dan PGRI, 3) partisipasi dalam forum ilmiah berupa bimbingan teknis, workshop, seminar, 4) pendampingan proses pembelajaran.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Manajemen, Guru, Profesionalisme*

Abstract

The goal of human resource management is to optimise organisational work processes. To ensure that all instructors are qualified in the speciality of early childhood education and build the quality of educational institutions, kindergarten teacher has to complete certification standards. Kindergarten teachers avoid doing that because early childhood is a golden period. But teachers in kindergarten don't do that. Teachers only serve as sources of knowledge for their students, but in order

to assist them in finding solutions to learning and creativity, they must be able to recognise the uniqueness of each student. This study used a qualitative case study methodology. Techniques for gathering data are done through documentation, interviews, and observation. Data analysis includes gathering, reducing, presenting, and generating conclusions, according to the Miles and Huberman model. Data analysis methods used in this study include data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing, all of which are part of the Miles and Huberman model. Through 1) professional training; 2) teacher collective activities like Gugus, IGTKI, KKG, and PGRI; 3) participation in scientific forums in the form of technical guidance, workshops, and seminars; and 4) support in the learning process, the research results argue that teacher development at Arafah Kindergarten, Nanggalo District, is carried out through coaching, counselling, mentoring, and providing motivation and empowerment.

Keywords: *Human Resources, Management, Teacher, Professionalism*

A. Pendahuluan

Pendidikan perlu diperhatikan sejak anak usia dini, karena berpengaruh pada proses kehidupan selanjutnya. Kualitas pengalaman yang dihasilkan anak pada masa usia dini bermakna bagi masa depannya (Susanto, 2021). Pengembangan dan optimalisasi pendidikan anak usia dini yang baik sangat penting, karena akan menciptakan masa depan negara dan sumber daya manusia yang lebih baik dari sebelumnya. Salah satu cara adalah memiliki pendidik atau guru PAUD yang profesional. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan kemahiran konseptual dan teknis dalam keterampilan dan kemampuan. Peradaban seperti ini harus didukung oleh pendidikan yang berkualitas dan integritas sumber daya manusia (Widiansyah, 2018). Guru adalah orang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk membimbing, mengembangkan, dan mendampingi anak didik dalam perkembangannya disebut dengan guru profesional (Eliza, Sriandila, et al., 2022).

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa, sebagian besar lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) dikelola oleh masyarakat, dengan menekankan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Jalur pendidikan formal dan informal lembaga pendidik islam PAUD itu terdiri dari *Playgroup*, *Kindergarden*, dan *Raudhatul Athfal* (RA). Observasi awal yang dilakukan di Yayasan Pendidikan dan Dakwah Al-Munawwir diperoleh beberapa temuan yakni, organisasi kemasyarakatan mendirikan lembaga pendidikan salah satunya adalah TK Arafah. Didirikan awal tahun 2021 dan pada bulan Agustus 2021 dan berhasil memperoleh izin operasional. Tahun pertama memiliki murid sebanyak 10 anak. Seiring berjalannya waktu, TK Arafah mempunyai lebih banyak anak dari sebelumnya yaitu berjumlah 24 anak. Guru pendidik sebanyak 3 orang dan 1 kepala sekolah. Guru

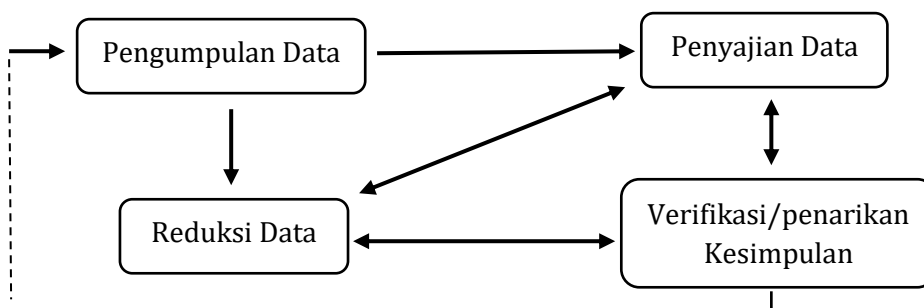
baru belum memiliki kualifikasi sebagai pendidik profesional, padahal mendidik anak harus memiliki keuletan agar mampu menjalankan tanggung jawab, maka dari itu perlu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas dalam bidang pendidikan yang sangat berkembang (Yohamintin et al., 2021).

Dalam pengembangan guru, Kepala Sekolah TK Arafah menganut gaya demokratis dan memberikan kebebasan kepada setiap Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, untuk mengembangkan profesionalisme pendidik, sehingga mengupayakan tercapainya pendidikan yang bermutu (Anwar, 2019). Meningkatkan profesional guru sebenarnya dapat dicapai melalui 1) pelatihan dan studi lanjut, 2) workshop, berbagai seminar profesional, 3) belajar bersama pada guru ptofesional. Pengembangan sumber daya manusia mencakup proses pengangkatan, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan sesuai dengan persyaratan (Krismiyati, 2019). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan sistem kerja organisasi (Ramadhani, et al., 2023).

Pada setiap tingkatan pendidikan banyak ditemukan permasalahan terhadap sumber daya manusia/guru di lembaga pendidikan (Mudassir, 2016). Setiap organisasi atau lembaga, harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni karena penting dan harus memiliki peran yang strategis (Riniwati, 2016). Pentingnya pendiddikan karakter, nilai-nilai moral abadi dan kemanusiaan, pelestarian budaya, dan pembentukan kecerdasan maju maka butuh keseimbangan antara peradaban dan pendidikan itu sendiri (Darmawan, et al., 2023).

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan *type* penelitian *case study*, yaitu eksplorasi mendalam. Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan adalah cara yang dilakukan sesuai dengan *Analisis model Miles dan Huberman* yang mana merupakan teknik pengolahan data yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan penelitian.



Bagan 1. Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman (1992)

Data penelitian dibagi menjadi dua kategori yaitu data primer dan data sekunder. Data mentah berasal langsung dari sumber nyata dan pemangku kepentingan, termasuk pimpinan sekolah, guru, dan orang tua sebagai data primer, sedangkan data yang diperoleh dari sumber lain atau data pustaka yang diperoleh dari buku, jurnal, dan sumber akademik lainnya disebut sebagai data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi kegiatan. Kasus-kasus yang ditemukan kemudian dideskripsikan. Terkait proses pengelolaan sumber daya dan pengembangan guru di Taman Kanak-kanak Arafah mengupas permasalahan yang terjadi. Lokasi penelitian ini bertempat di Taman Kanak-kanak Arafah beralamatkan di Kampung Baru Berok RT. 05 RW 04, Kelurahan Kurao Pagang, Kecamatan Nanggalo, Padang.

C. Hasil dan Bahasan

Manajemen pengembangan sumberdaya guru PAUD menjadi obyek penelitian 3 orang guru pendidik di Taman Kanak-kanak Arafah.

No	Nama	Latar Belakang Pendidikan	Tahun Mengajar di PAUD	Pelatihan yang pernah diikuti dalam program guru profesional
1.	Eltiva Susanti, S.Pd	S1 Pendidikan Anak Usia Dini	6 Tahun	-Workshop Pendidikan Karakter Anak (2021) -Pelatihan Pengembangan Kurikulum PAUD (2023) -PKG (Pusat Kegiatan Gugus) -KKG (Kelompok Kerja Guru)
2.	Media Ramadani, S.T	S1 Teknik	2 Tahun	-Pelatihan Teknologi Pembelajaran PAUD (2024) -KKG (Kelompok Kerja Guru)
3.	Bismi Pahingra	SLTA Sederajat	1 Tahun	-KKG (Kelompok Kerja Guru)

Tabel 1. Deskripsi Partisipan Penelitian Guru TK Arafah

Manajemen pengembangan sumber daya guru PAUD mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendidik melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pembinaan yang berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar lembaga pendidikan

PAUD telah menerapkan sistem manajemen evaluasi dan umpan balik yang terdiri dari beberapa elemen kunci: (1) Perencanaan Pengembangan Profesional; (2) Pelatihan Berkelanjutan; (3) Pendampingan dan Supervisi; (4) Evaluasi dan Umpan Balik (Suhardi, 2023).

Taman Kanak-Kanak Arafah mengembangkan sumber daya guru untuk meningkatkan profesionalisme pendidik PAUD. Melalui penelitian yang dilakukan di TK Arafah, diketahui bahwa pengembangan guru memegang peranan penting dalam mempersiapkan pendidik di masa depan. Pengembangan sumber daya guru di TK Arafah melibatkan partisipasi aktif seluruh staf dan mencakup berbagai pendekatan seperti pembinaan, konseling, pendampingan, motivasi, dan pemberdayaan, karena Undang-Undang Guru dan Dosen, seorang guru profesional tidak hanya terfokus pada pekerjaan pokoknya, tetapi juga membantu, membimbing, memandu, mengayomi, dan menilai siswa (Eliza, Husna, et al., 2022)

1. Coaching (Pembinaan)

Coaching (Pembinaan) adalah *"the practice of giving sufficient direction, instruction and training to a person or a group people, so as to achieve some goals or even in developing specific skills"* (Yasin, 2011, p. 10). Tindakan pembinaan melibatkan pemberian bimbingan, instruksi, dan pelatihan yang tepat kepada individu atau kolektif, yang memungkinkan mereka mencapai berbagai tujuan dalam peningkatan kemampuan tertentu. Pembinaan mengacu pada proses individu atau manajer berpangkat lebih tinggi memberikan bimbingan kepada bawahannya dengan tujuan meningkatkan kinerja.

Di TK Arafah, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pengembangan guru untuk meningkatkan kinerja dan menumbuhkan profesionalisme, karena menurut Sergiovanni (2009), peran kepala sekolah dalam membangun komunitas pembelajaran yang efektif dan mendukung pengembangan profesional guru. Melalui wawancara dengan Kepala Sekolah, diketahui bahwa pembinaan guru terutama difokuskan pada mengatasi permasalahan kinerja dan membantu guru mencapai target kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Glickman (2018) bahwa memberikan pendekatan pengembangan pembinaan guru melalui pengawasan instruksional yang dipimpin kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Misalnya, setelah menilai kinerja guru, ditemukan bahwa beberapa guru kesulitan mengajarkan metode Wafa' dalam membaca Al-Quran secara efektif, yang merupakan keterampilan penting bagi siswa. Menyikapi hal tersebut, TK Arafah memberikan pelatihan dan bimbingan kepada seluruh guru tentang cara efektif mengajarkan metode Wafa' dalam membaca Al-Quran.

Pembinaan adalah suatu metode mengajar, membina, atau melatih guru, baik untuk mencapai tujuan tertentu maupun untuk mengembangkan keterampilan khusus. Selain pelatihan metode Wafa untuk mengembangkan keterampilan para guru TK Arafah, mereka juga mengadakan pelatihan yang bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan di bidang seni khususnya seni lukis. Keterampilan melukis yang dimiliki guru memacu kreativitas guru dan mempengaruhi peningkatan keterampilan melukis siswa. Beberapa guru di TK Arafah juga mampu menghasilkan buku bergambar melalui pelatihan ini. Manfaat pembinaan yang dilakukan kepala sekolah adalah memiliki tim atau fakultas yang kuat, yang merupakan investasi masa depan khususnya bagi TK Arafah. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan adalah proses membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja (Yuliawan, 2011).

2. Counselling (Konseling)

Counselling (konseling) merupakan *"the process of communicating to an employee the manager's assessment of the strong aspects of the employee's performance of jobs and ways in which that performance may be improved"* (Mudassir, 2016). Konseling bertujuan untuk membantu individu dalam profesi guru dengan meningkatkan kesadaran diri dan pemecahan masalah. Tujuan konseling menurut (Sudarmanto, 2021), adalah sebagai berikut: 1) Guna meningkatkan pemahaman seseorang terhadap seseorang. 2) Secara pribadi mengambil alih pengambilan keputusan penting. 3) Menetapkan tujuan yang secara realistis dapat dicapai pada tingkat individu. 4) Merancang resolusi secara efektif untuk masalah pribadi dan interpersonal. 5) Menghadapi lingkungan yang menantang.

Dalam hal mengatasi emosi negatif pribadi, TK Arafah telah mendedikasikan guru sebagai konsultan bagi siswa dan walimurid. Fokus pada penanganan dan penyelesaian permasalahan di sekolah. Konsultan ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas sekolah, karena integrasi peran guru sangat penting sebagai konselor dalam mendukung kebutuhan sosial, emosional, dan akademik siswa (Schmidt, 2014). Konseling adalah kemampuan berkomunikasi sebagai pemikir holistik dengan kemampuan bernalar secara sadar, menghasilkan empati eksternal, dan menerapkan pengetahuan untuk mewujudkan nilai dan manfaat perubahan hidup. Guru juga menggunakan peran konsultasi sebagai inisiatif dalam proses mengajar siswa (Corey, 2021). Semua pendidik harus mampu berperan sebagai konselor dan memenuhi harapan anak untuk memotivasi dan membimbingnya, karena pendekatan konseling yang dapat digunakan oleh guru dalam mendukung kesejahteraan emosional dan sosial siswa (Gibson, 2022).

Pendampingan perusahaan bertujuan untuk memberikan wawasan pengembangan karyawan. Pendampingan melibatkan pengembangan wawasan melalui empati, berbagi pengalaman, persahabatan profesional dan timbal balik, serta refleksi diri. Pendampingan tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga meningkatkan kehidupan mentor secara keseluruhan, sehingga meningkatkan ruang lingkup pekerjaan.

3. Mentoring (Pendampingan)

Asal kata "pendampingan" adalah kata kerja "menemani". Kata mentoring awalnya disebut "*coaching*" (Argawinata, 2016). Manajemen pendampingan guru senior merupakan program yang diperkenalkan di sekolah TK Arafah untuk meningkatkan pengembangan profesional guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Hudson (2013) bahwa, mentoring bertindak sebagai pengembangan profesional dan mengarah pada peningkatan keterampilan komunikasi, mengembangkan peran kepemimpinan (pemecahan masalah dan membangun kapasitas) dan memajukan pengetahuan pedagogis.

Program pendampingan meliputi supervisi proses belajar mengajar, penulisan buku, dan penelitian banding bagi lembaga pendidikan untuk memperbaiki sistem dan pengelolaan proses pembelajaran. Dalam konteks ini, dukungan ibadah mengacu pada bagaimana pendidik dipahami dan dilatih untuk melaksanakan ibadah baik di sekolah maupun di rumah. Ketika guru tiba di sekolah pada pukul 07.15, mereka terlebih dahulu diminta untuk salat Dhuha dan membaca Alquran. Kolaborasi terstruktur antara mentor dan guru pemula memengaruhi praktik mengajar guru pemula. Guru pemula di lingkungan sekolah kolaboratif melaporkan bahwa mentor mereka memberikan dampak yang lebih besar pada pengembangan profesional mereka, yang selanjutnya didukung oleh budaya kolaboratif (Wang, 2008).

4. Motivating (Motivasi)

Permasalahan yang sering terjadi di tempat kerja adalah ketika seseorang mengalami demotivasi, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Faktor-faktor berikut dapat menyebabkan pendidik menjadi tidak termotivasi: 1) Pendidik tidak menerima kompensasi yang sepadan dengan kinerja mereka; 2) Karir tersumbat atau posisi yang tidak sesuai dengan harapan; atau 3) Pendidik tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

TK Arafah mempunyai metode motivasi tersendiri untuk mengatasi kurangnya motivasi. Kepala TK Arafah mengatakan, ketika guru hanya fokus pada gaji, menyebabkan kinerja guru menurun. Guna mengatasi permasalahan tersebut, Kepala TK berusaha mengatasi permasalahan agar pekerjaan yang

dilakukan harus berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, Sang Pemberi rezeki, dan pekerjaan ini dilakukan hanya sebagai wujud amal dengan mengharap ridho Allah. Hadits Nabi meriwayatkan oleh Abu Hurairah: ". . .didatangkanlah seorang laki-laki yang telah belajar ilmu, mengajar dan membaca Al-Qur'an, lalu Allah mengingatkannya akan nikmat-Nya (atasnya) dan dia mengenalinya. sebuah sandiwara. " Penting untuk mengatasi masalah ini dengan memberikan bimbingan dan nasihat tentang pentingnya menggerakkan pikiran dan tubuh ke arah yang positif (berpikir positif) tanpa berperan dalam kebosanan yang berkepanjangan menyebabkan penurunan prestasi kerja (Triton, 2010, p. 161). Strategi kepala sekolah untuk memotivasi guru meliputi pemberian apresiasi, pelatihan profesional, komunikasi yang efektif, penciptaan budaya kerja kolaboratif, dan pemberian umpan balik konstruktif (Leithwood, 2006). Kepala sekolah juga dapat menetapkan visi yang inspiratif, menyediakan sumber daya memadai, dan mendorong inovasi. Pendekatan ini meningkatkan semangat kerja dan kualitas pengajaran guru (Robbins, 2014).

5. *Empowering (Pemberdayaan)*

Pemberdayaan sangat penting karena organisasi berkembang dengan cepat, organisasi menuntut kerja lintas studi, dan bakat manajemen yang baik dianggap mahal dan langka (Noe, 2022). Tidak semua guru memiliki kemampuan untuk meningkatkan kemampuan, sehingga pemberdayaan diperlukan. Banyak guru yang belum memahami tujuan pemberdayaan dan perubahan sosial dalam menghadapi perkembangan dan permasalahan dinamis di bidang pendidikan, kemajuan teknologi dan tuntutan sosial (Forefry, 2017). TK Arafah memberikan kesempatan berkembang bagi guru melalui berbagai kegiatan seperti GUGUS, IGTKI, dan KKKS. Hasil pengembangan guru di TK Arafah juga menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya sekolah, dan sarana prasarana (Anwar & Alfina, 2019).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam hal pemantauan pelaksanaan dan dampak kondisi kerja, kebijakan teknologi, rencana, dan program kerja organisasi (Riyanto & Nurfuadi, 2022). Kepala sekolah mendorong pemberdayaan guru melalui pendekatan kolaboratif (Hoy, 2021). Guru diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam pembuatan kurikulum tematik berbasis kreativitas. Kepala sekolah juga memfasilitasi pelatihan rutin, seperti pelatihan tentang cara meningkatkan

keterampilan anak melalui pendekatan pembelajaran berbasis bermain (Fullan, 2014).

D. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya guru PAUD di Taman Kanak-Kanak Arafah mempunyai peran penting dalam meningkatkan profesionalisme pendidik. Berbagai pendekatan, seperti *coaching*, *counselling*, *mentoring*, *motivating*, dan *empowering*, dirancang untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan kesejahteraan guru, yang mendukung kualitas pendidikan PAUD. Coaching dilakukan melalui pembinaan intensif oleh kepala sekolah untuk mengatasi permasalahan kinerja, seperti dalam pengajaran metode Wafa' untuk membaca Al-Quran. Counselling difokuskan pada penyelesaian masalah pribadi dan interpersonal guru, yang juga mendukung pengembangan diri dan pemecahan masalah secara efektif. Mentoring memberikan pendampingan kepada guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar, terutama dalam aspek ibadah dan pengajaran di luar kelas. Motivating dilakukan dengan memberikan insentif dan nasihat spiritual untuk meningkatkan semangat kerja guru. Empowering memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang melalui kegiatan profesional seperti GUGUS, IGTKI, dan KKKS, serta dukungan terhadap pengembangan pendidikan lanjutan.

Secara keseluruhan, TK Arafah menunjukkan bahwa penggunaan manajemen pengembangan sumber daya guru berhasil meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja mereka. Kesuksesan program ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang mendukung. Ajuan penelitian selanjutnya dapat dieksplorasi lebih lanjut terkait perbandingan antara lembaga PAUD dan berbagai metode manajemen pengembangan guru analisis jangka panjang tentang pengaruh teknologi terhadap pengembangan profesional guru PAUD, terutama dalam hal pelatihan online. Evaluasi tentang dampak pengembangan profesional guru PAUD terhadap hasil belajar anak dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Daftar Rujukan

Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di TK IT Nur Al Izhar Kebonsari. *Prosiding Conference on Research and Community Services*, 51–56

- Corey, G. (2021). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy* (10th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., ... & Utami, R. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Eliza, D., Sriandila, R., Fitri, D. A. N., & Yenti, S. (2022). Membangun Guru yang Profesional melalui Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Penerapan Profesinya. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5362–5369. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2878>
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Forefry, N. (2017). Strategi Pemberdayaan Guru Oleh Sekolah (Studi Kasus di SMAN 5 dan SMA Darul Hikam Kota Bandung). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXIV(1), 47–59
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2022). *Introduction to Counseling and Guidance* (8th ed.). Boston: Pearson
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach* (10th ed.). New York: Pearson.
- Hudson, P. (2013). Mentoring sebagai pengembangan profesional: 'pertumbuhan untuk kedua belah pihak', mentor dan mentee. *Pengembangan Profesional dalam Pendidikan*, 39 (5), 771–783. <https://doi.org/10.1080/19415257.2012.749415>
- Husna, A., & Suryana, D. (2021). Analisis Pola Asuh Demokrtis Orang Tua dan Implikasinya pada Perkembangan Sosial Anak di Desa Koto Iman Kabupaten Kerinci. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10128–10140
- Husna, A., & Suryana, D. (2022). Introduction of covid-19 in early childhood through traditional game of congklak. *Gender Equality: International Journal of Child and Gender Studies*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.22373/equality.v8i1.11887>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kemendikbud. (2011). *Permendikbud No. 137 Tahun 2014* tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Krismiati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices.

- School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227.
- Mudassir. (2016). Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 16(2), 255-272.
- Noe, R. A. (2002). *Employee Training & Development*. McGraw Hill.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Riyanto, N., & Nurfuadi, N. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Program Sekolah Satu Atap. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 188-197.
- Robbins, P., & Alvy, H. B. (2014). *The Principal's Companion: Strategies for Making the Job Easier* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Schmidt, J. J. (2014). *Counseling in Schools: Comprehensive Programs of Responsive Services for All Students* (6th ed.). Boston: Pearson
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective* (6th ed.). Boston: Pearson
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Suhardi, M. (2023). *Buku ajar manajemen pendidikan dan pelatihan*. Penerbit P4I.
- Susanto, A. (2021). *Pendidikan anak usia dini: Konsep dan teori*. Bumi Aksara.
- Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Oryza.
- Wang, J., Odell, S. J., & Schwille, S. A. (2008). Effects of teacher induction on beginning teachers' teaching: A critical review of the literature. *Journal of Teacher Education*, 59(2), 132-152.
- Yasin, A. F. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. UIN Malang Press.
- Yohamintin, Permana, J., Nurdin, D., Suharjuddin, Alkaf, A. H., & Huliatusunisa, Y. (2021). Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 173-184. [https://www.bing.com/ck/a?!&&p=02c34b25f06fdb33JmltdHM9MTcwNTYyMjQwMCZpZ3VpZD0zYTg5MTRhNC0yMTg0LTlyZjctMTcxNi0wNTliMjA3OTY0NjAmaW5zaWQ9NTE4NA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3a8914a4-2184-65f7-1716-059b20796460&psq=Yohamintin%2C+Y.+P.+\(2021\).+Evaluasi+Pengembanga](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=02c34b25f06fdb33JmltdHM9MTcwNTYyMjQwMCZpZ3VpZD0zYTg5MTRhNC0yMTg0LTlyZjctMTcxNi0wNTliMjA3OTY0NjAmaW5zaWQ9NTE4NA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3a8914a4-2184-65f7-1716-059b20796460&psq=Yohamintin%2C+Y.+P.+(2021).+Evaluasi+Pengembanga)

Yuliawan, T. P. (2011). Coaching Psychology : Sebuah Pengantar. *Buletin Psikologi*, 19(2), 45-54.