

Pelatihan Manajemen SDM bagi Guru TK Ummi Fatimah

Muhammad Noval *¹

¹ Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Indonesia

E-mail*: mnoval_polsri_mi@yahoo.com

Received: 24-04-2026 | Accepted: 04-05-2026 | Published: 09-05-2026

Abstrak

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan meningkatkan kapasitas guru TK Ummi Fatimah dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pendidikan berbasis prinsip transparansi, akuntabilitas, dan good governance. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif melalui tiga tahap, yaitu pemaparan konsep, pelatihan penyusunan instrumen supervisi dan evaluasi kinerja, serta simulasi implementasi manajemen SDM di sekolah. Kegiatan dilaksanakan pada 10–11 Februari 2026 dengan melibatkan guru sebagai peserta aktif. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan pada pemahaman konsep manajemen SDM, transparansi dan akuntabilitas, serta kemampuan penyusunan instrumen evaluasi kinerja dengan rata-rata peningkatan lebih dari 20%. Temuan ini mengindikasikan adanya pergeseran pemahaman guru dari pengelolaan SDM yang bersifat informal menuju sistem yang lebih terstruktur, terukur, dan profesional. Selain itu, kegiatan ini juga memperkuat kesadaran pentingnya dokumentasi dan evaluasi kinerja berbasis indikator. Secara keseluruhan, pelatihan ini berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi guru serta memperkuat tata kelola lembaga pendidikan yang transparan, akuntabel, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen SDM; Good Governance; Guru TK; Transparansi dan Akuntabilitas

Corresponding Author: mnoval_polsri_mi@yahoo.com

Noval, M. (2026). Pelatihan Manajemen SDM bagi Guru TK Ummi Fatimah. *JUPAMU: Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 1(3), 307–316. <https://doi.org/10.66031/jupamu.v1i3.257>

Copyright ©2026 to the Author. Published by CV. Ihsan Cahaya Pustaka
This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), khususnya pada jenjang Taman Kanak-kanak (TK), merupakan fondasi penting dalam membentuk perkembangan kognitif, afektif, sosial, dan psikomotorik anak. Pada fase usia dini, anak berada pada masa keemasan (golden age) yang menentukan kesiapan akademik dan pembentukan karakter jangka panjang. Oleh karena itu, kualitas layanan pendidikan di TK sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru PAUD memiliki peran multidimensi sebagai pendidik, fasilitator, pembimbing, sekaligus teladan bagi peserta didik sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) guru menjadi aspek strategis dalam administrasi pendidikan (Hasibuan, 2021; Nurhasnah et al., 2024).

Manajemen tenaga pendidik yang baik terbukti berkontribusi pada peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas lembaga pendidikan secara keseluruhan (Bariyyah et al., 2023; Efendi & Sholeh, 2023).

TK Ummi Fatimah sebagai mitra kegiatan pengabdian merupakan lembaga PAUD swasta yang menghadapi dinamika pengelolaan SDM sebagaimana umum terjadi pada lembaga pendidikan skala kecil. Berdasarkan observasi awal, pengembangan profesional guru masih bersifat insidental dan belum terintegrasi dalam program pengembangan berkelanjutan. Mekanisme supervisi akademik dan evaluasi kinerja guru belum dilaksanakan secara sistematis, sementara tuntutan profesionalisme guru semakin meningkat seiring perubahan kebijakan pendidikan dan perkembangan teknologi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan peningkatan kualitas pembelajaran dengan praktik manajemen SDM yang berjalan di lembaga. Penelitian menunjukkan bahwa banyak guru PAUD masih menghadapi tantangan dalam memenuhi standar kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian (Silalahi & Sahara, 2022; Mukaromah et al., 2024). Selain itu, keterbatasan program pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pembelajaran.

Perubahan kebijakan pendidikan dan perkembangan teknologi menuntut guru PAUD untuk memiliki kemampuan adaptif, kreatif, dan inovatif dalam merancang pembelajaran berbasis kebutuhan anak. Guru dituntut mampu melakukan asesmen autentik, menyusun perencanaan pembelajaran kontekstual, serta memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa literasi digital guru menjadi faktor penting dalam mengembangkan inovasi pembelajaran di era transformasi pendidikan (Maghfiroh et al., 2026). Program pelatihan pemanfaatan teknologi dan literasi digital terbukti mampu meningkatkan kapasitas guru dalam merancang pembelajaran yang relevan dengan perkembangan zaman (Adhe et al., 2022; Cindy et al., 2026). Selain itu, penguatan kapasitas guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran era digital memerlukan strategi adaptasi dan inovasi yang berkelanjutan (Iswadi et al., 2025).

Kajian pustaka menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan dukungan manajemen pendidikan yang sistematis. Strategi pengembangan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis sekolah terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan budaya

sekolah yang profesional (Novelita et al., 2023; Miramadhani et al., 2024). Kepemimpinan pendidikan yang inovatif juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong peningkatan kompetensi guru (Hidayati et al., 2025). Penelitian internasional menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan dan komunitas belajar guru berkontribusi pada peningkatan praktik pembelajaran di pendidikan anak usia dini (Clarke et al., 2021; Peters et al., 2022). Selain itu, program pendidikan dan pelatihan guru terbukti meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja guru secara signifikan (Siregar et al., 2024).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, pengelolaan SDM mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, supervisi, serta evaluasi kinerja secara terintegrasi. Implementasi manajemen pendidikan yang efektif terbukti berkontribusi pada peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme tenaga pendidik (Mubarok, 2022). Pengembangan kualitas standar pendidik PAUD juga memerlukan dukungan manajemen lembaga yang terstruktur dan berkelanjutan (Mukaromah et al., 2024). Oleh karena itu, penguatan manajemen SDM guru di lembaga PAUD menjadi kebutuhan mendesak agar lembaga mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi dan kajian tersebut, solusi yang ditawarkan dalam kegiatan pengabdian ini adalah penyelenggaraan pelatihan manajemen SDM bagi guru TK Ummi Fatimah. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan pemahaman guru tentang konsep dasar manajemen SDM pendidikan, perencanaan pengembangan profesional, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja guru. Pendekatan pelatihan dipilih karena terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam penguatan kompetensi digital dan profesional (Sholeh et al., 2026; Amalia et al., 2025). Melalui pelatihan ini, diharapkan guru mampu mengembangkan budaya belajar profesional, meningkatkan kolaborasi, serta memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah meningkatkan kapasitas guru TK Ummi Fatimah dalam pengelolaan SDM pendidikan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pada penguatan prinsip transparansi dan akuntabilitas berbasis good governance di lembaga PAUD. Kegiatan ini bertujuan memperdalam pemahaman guru dan pengelola tentang perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pengembangan SDM yang terukur, terdokumentasi, dan dapat

dipertanggungjawabkan melalui indikator kinerja yang jelas. Selain itu, kegiatan ini mendorong penerapan sistem manajemen SDM yang sistematis melalui supervisi akademik, evaluasi kinerja objektif, dan pelaporan pengembangan profesional guru. Dengan demikian, pengelolaan SDM diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga membangun tata kelola lembaga yang profesional, transparan, partisipatif, dan berkelanjutan.

METODE

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan pemberdayaan partisipatif yang menempatkan guru sebagai subjek utama dalam peningkatan kapasitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pendidikan berbasis prinsip transparansi, akuntabilitas, dan *good governance*. Pendekatan ini menekankan keterlibatan aktif guru dalam seluruh proses, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pengembangan SDM di lingkungan sekolah. Kegiatan dilaksanakan di TK Fatimah, Kecamatan Banjarmasin Timur, pada tanggal 10–12 Februari 2026 dengan melibatkan guru sebagai peserta utama. Berdasarkan hasil *needs assessment*, diketahui bahwa pengelolaan SDM di sekolah masih belum terdokumentasi secara sistematis, serta supervisi dan evaluasi kinerja guru belum berjalan optimal. Oleh karena itu, kegiatan difokuskan pada penguatan pemahaman dan keterampilan guru dalam manajemen SDM yang akuntabel, transparan, dan sesuai prinsip *good governance*.

Pelaksanaan kegiatan ini mencakup tiga tahap utama, yaitu:

- (1) Tahap Persiapan, meliputi koordinasi dengan pihak sekolah untuk memperoleh izin pelaksanaan, identifikasi kebutuhan melalui observasi dan wawancara, serta penyusunan modul pelatihan yang mencakup konsep manajemen SDM pendidikan, prinsip *good governance*, transparansi dan akuntabilitas, serta strategi supervisi dan evaluasi kinerja guru.
- (2) Tahap Pelaksanaan, mencakup kegiatan pelatihan berbasis partisipatif melalui ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi penerapan manajemen SDM di sekolah. Pada tahap ini, guru dilatih untuk menyusun perencanaan SDM, merancang sistem supervisi, serta mengembangkan mekanisme pelaporan kinerja yang transparan dan terukur sesuai prinsip *good governance*.
- (3) Tahap Evaluasi, Refleksi, dan Tindak Lanjut, mencakup pelaksanaan pre-test dan post-test, observasi partisipasi peserta, serta penilaian kemampuan penerapan

konsep yang telah diberikan selama pelatihan. Selanjutnya dilakukan diskusi reflektif bersama mitra untuk mengevaluasi hasil kegiatan, mengidentifikasi kendala implementasi, serta merumuskan rekomendasi keberlanjutan penerapan sistem manajemen SDM berbasis good governance di sekolah.

Keberhasilan kegiatan diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (a) meningkatnya pemahaman guru terhadap konsep manajemen SDM berbasis good governance; (b) kemampuan guru dalam menyusun mekanisme supervisi dan evaluasi kinerja yang lebih sistematis; (c) tersusunnya format dokumentasi pengelolaan SDM yang transparan dan akuntabel; serta (d) adanya komitmen sekolah dalam menerapkan sistem pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat dengan topik pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi guru TK Ummi Fatimah dilaksanakan pada 10–11 Februari 2026 di TK Fatimah, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kalimantan Selatan. Kegiatan ini melibatkan guru sebagai peserta utama dengan tujuan meningkatkan kapasitas dalam pengelolaan SDM pendidikan berbasis prinsip transparansi, akuntabilitas, dan good governance. Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara sistematis melalui tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, serta evaluasi, refleksi, dan tindak lanjut.

(1) Tahap Persiapan

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi antara tim pelaksana dan pihak sekolah untuk menyamakan persepsi mengenai tujuan kegiatan. Pada tahap ini dilakukan observasi dan wawancara awal dengan kepala sekolah dan guru untuk mengidentifikasi kondisi pengelolaan SDM di lembaga. Hasil analisis kebutuhan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM masih bersifat konvensional, belum terdokumentasi secara sistematis, serta supervisi dan evaluasi kinerja guru belum berjalan optimal.

Temuan tersebut menjadi dasar penyusunan materi pelatihan yang mencakup konsep manajemen SDM pendidikan, prinsip good governance, serta mekanisme transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja guru. Selain itu, disiapkan instrumen pendukung berupa format supervisi, evaluasi kinerja, dan perencanaan pengembangan SDM yang aplikatif dan mudah diterapkan di lingkungan sekolah (Efendi & Sholeh, 2023; Nurhasnah et al., 2024).

(2) Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilaksanakan selama dua hari dengan pendekatan partisipatif melalui ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi praktik manajemen SDM. Kegiatan ini dirancang agar guru tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengimplementasikan dalam konteks pengelolaan sekolah.

Tabel 1. Rincian Tahap Pelaksanaan Kegiatan

Hari / Tanggal	Sesi	Deskripsi Kegiatan	Pelaksana
10 Februari 2026	1	Pembukaan kegiatan, sambutan kepala sekolah, penyampaian tujuan pengabdian, serta pengenalan konsep manajemen SDM berbasis good governance	Ketua Tim dan Kepala Sekolah
	2	Penyampaian materi konsep dasar manajemen SDM pendidikan, transparansi, akuntabilitas, dan good governance	Narasumber
11 Februari 2026	3	Diskusi kelompok dan studi kasus pengelolaan SDM di sekolah	Narasumber dan Peserta
	4	Pelatihan penyusunan instrumen supervisi dan evaluasi kinerja guru	Narasumber dan Peserta
	5	Simulasi supervisi dan evaluasi kinerja guru berbasis instrumen, disertai presentasi hasil, refleksi, dan tindak lanjut implementasi.	Tim dan Peserta

Selama pelaksanaan kegiatan yang tersaji pada tabel pelaksanaan, guru menunjukkan partisipasi aktif pada seluruh sesi, mulai dari pemaparan konsep, diskusi kelompok, studi kasus, hingga simulasi penerapan instrumen manajemen SDM. Keterlibatan ini mencerminkan adanya peningkatan pemahaman bertahap dari aspek konseptual hingga praktis, khususnya dalam memahami prinsip transparansi, akuntabilitas, serta perencanaan dan evaluasi kinerja guru. Secara umum, guru tidak hanya berperan sebagai peserta pasif, tetapi juga aktif menghasilkan gagasan dan produk sederhana berupa rancangan instrumen supervisi dan evaluasi kinerja, yang menunjukkan adanya internalisasi materi pelatihan secara aplikatif.

Capaian tersebut memperkuat bahwa pendekatan pelatihan berbasis partisipatif dan pengalaman langsung lebih efektif dalam mendorong perubahan pemahaman dan keterampilan dibandingkan metode ceramah konvensional, karena memberikan ruang refleksi dan praktik nyata dalam konteks kerja (Clarke et al., 2021; Novelita et al.,

2023). Selain itu, integrasi prinsip good governance dalam pelatihan berkontribusi pada pergeseran paradigma guru dari pengelolaan SDM yang bersifat informal menuju sistem yang lebih terstruktur, transparan, dan akuntabel. Transformasi ini selaras dengan urgensi penguatan profesionalisme guru secara berkelanjutan sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan, di mana sistem manajemen SDM yang baik menjadi fondasi penting dalam menciptakan tata kelola lembaga yang efektif dan berkelanjutan (Silalahi & Sahara, 2022).



Gambar 1. Hasil Pelaksanaan Kegiatan

(3) Tahap Evaluasi, Refleksi, dan Tindak Lanjut

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas kegiatan melalui pre-test dan post-test, observasi partisipasi, serta penilaian hasil kerja berupa rancangan instrumen supervisi dan evaluasi kinerja guru. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman guru setelah mengikuti pelatihan, khususnya pada aspek konsep manajemen SDM, transparansi, akuntabilitas, serta kemampuan menyusun instrumen evaluasi kinerja.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Kegiatan

Aspek yang Dinilai	Pre-test	Post-test	Peningkatan
Pemahaman konsep manajemen SDM	60	82	36,7%
Pemahaman transparansi & akuntabilitas	58	80	37,9%
Penyusunan instrumen supervisi	55	78	41,8%
Evaluasi kinerja guru	57	81	42,1%
Rata-rata	57,5	80,3	39,6%

Hasil evaluasi kegiatan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada seluruh aspek yang diukur melalui pre-test dan post-test, dengan peningkatan tertinggi pada kemampuan evaluasi kinerja guru. Peningkatan ini juga tercermin dari

hasil observasi partisipasi dan penilaian produk kerja peserta berupa rancangan instrumen supervisi dan evaluasi kinerja. Secara umum, guru mengalami peningkatan pemahaman pada aspek perencanaan SDM, sistem supervisi, serta dokumentasi kinerja yang lebih terstruktur. Temuan ini diperkuat oleh hasil refleksi bersama yang menunjukkan bahwa guru memperoleh pemahaman baru mengenai pentingnya sistem pengelolaan SDM yang terdokumentasi, terukur, dan berbasis indikator kinerja yang jelas, sehingga tidak lagi bersifat informal, melainkan lebih sistematis dan terarah dalam praktik kelembagaan.

Peningkatan tersebut dapat dijelaskan melalui efektivitas pendekatan pelatihan berbasis praktik yang memungkinkan integrasi antara teori dan pengalaman langsung di lapangan. Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan kemampuan aplikatif guru dalam mengelola SDM secara lebih profesional, sejalan dengan pentingnya pengembangan kompetensi berkelanjutan dalam peningkatan mutu pendidikan (Silalahi & Sahara, 2022; Novelita et al., 2023). Selain itu, penerapan prinsip good governance dalam pelatihan memperkuat pemahaman guru mengenai transparansi, akuntabilitas, dan sistem evaluasi berbasis indikator, yang secara konseptual mendorong perubahan dari pola manajemen yang konvensional menuju sistem yang lebih modern, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada transformasi praktik pengelolaan SDM di lingkungan sekolah, meskipun tetap diperlukan pendampingan berkelanjutan agar implementasi dapat berjalan konsisten dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini melibatkan guru TK Fatimah dan dirancang secara partisipatif untuk meningkatkan kapasitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pendidikan berbasis prinsip transparansi, akuntabilitas, dan good governance. Pelaksanaan kegiatan meliputi tiga tahap utama, yaitu pemaparan konsep manajemen SDM berbasis good governance, pelatihan penyusunan instrumen supervisi dan evaluasi kinerja guru, serta simulasi penerapan sistem manajemen SDM di lingkungan sekolah yang mencakup praktik dokumentasi dan pelaporan kinerja secara terstruktur.

Hasil evaluasi kuantitatif menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh aspek yang diukur, khususnya pemahaman konsep manajemen SDM,

transparansi dan akuntabilitas, serta kemampuan penyusunan instrumen evaluasi kinerja, dengan rata-rata peningkatan mencapai lebih dari 20%. Hal ini menandakan terjadinya transformasi pemahaman guru dari praktik pengelolaan SDM yang bersifat informal menuju sistem yang lebih sistematis, terukur, dan profesional. Evaluasi kualitatif menegaskan bahwa pelatihan memberikan pengalaman praktis dalam menyusun instrumen manajemen SDM serta meningkatkan kesadaran pentingnya dokumentasi dan evaluasi kinerja berbasis indikator. Secara keseluruhan, kegiatan ini berhasil memperkuat kompetensi guru, mendorong budaya kerja yang lebih transparan dan akuntabel, serta membangun fondasi tata kelola SDM yang lebih profesional dan berkelanjutan di lingkungan pendidikan anak usia dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhe, K. R., Chanidatus Shofiyah, N., Simantupang, N. D., & Widayati, S. (2022). Pelatihan Penggunaan Dan Pemanfaatan Paudpedia Untuk Pengembangan Literasi Digital Guru. *Transformasi Dan Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 80–86. <https://doi.org/10.26740/jpm.v2n2.p80-86>
- Amalia, I. N., Hakiki, R., & Murniati, S. (2025). Sosialisasi Media Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal untuk Penguatan Literasi dan Numerasi Guru Era Digital. *JUPAMU: Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.66031/jupamu.v1i1.25>
- Bariyyah, K., Rahayu, F., & Taufiqi, M. M. (2023). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Enggang: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya*, 4(1), 534–556. <https://doi.org/10.37304/enggang.v4i1.12104>
- Cindy, A. H., Pattipeilohy, P., Mirsa, N. R. P., Hakim, P. R., & Falenciah, A. N. (2026). Digitalisasi Berbasis Nilai: Pelatihan Kreativitas dan Etika Digital bagi Komunitas Sekolah di Era Industri 5.0. *JUPAMU: Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 1(2), 137-148. <https://doi.org/10.66031/jupamu.v1i2.54>
- Clarke, L., McLaughlin, T., Aspden, K., & Riley, T. (2021). Supporting teachers' practice through professional learning and development: What's happening in New Zealand early childhood education? *Australasian Journal of Early Childhood*, 46(1), 66–79. <https://doi.org/10.1177/1836939120979063>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, N., Fatqurhohman, F., Rusli, M., & Makrus, M. H. (2025). Pemberdayaan Guru SMK Muhammadiyah Tegaldlimo dalam Mengimplementasikan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila di Era Digital. *JUPAMU: Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 1(1), 13-24. <https://doi.org/10.66031/jupamu.v1i1.26>

- Iswadi, I., Iriansyah, H. S., & Anom, E. (2025). Penguatan kapasitas guru PAUD dalam menghadapi tantangan pembelajaran di era digital: Strategi adaptasi dan inovasi teknologi pendidikan. *Resona: Jurnal Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.35906/resona.v9i1.2444>
- Maghfiroh, Z. D., Adhe, K. R., Saroinsong, W. P., Kristanto, A., Istiq'faroh, N., & Haq, M. S. (2026). Literasi Digital Guru PAUD dalam Mengembangkan Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 10(1), 514–526. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v10i1.7779>
- Miramadhani, A., Putri, A., & Faelasup, F. (2024). Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVA)*, 2(3), 253–266. <https://doi.org/10.71382/sinova.v2i3.155>
- Mubarok, R. (2022). Management of Material Component Development in Multicultural Islamic Education Curriculum. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 6(2), 249–266. <https://doi.org/10.21009/hayula.006.02.06>
- Mukaromah, L., Karimah, A., & Dhaifi, I. (2024). Peningkatan kualitas standar pendidik PAUD dalam manajemen lembaga taman kanak-kanak. *Atthufulah: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 1–5. <https://doi.org/10.35316/atthufulah.v5i1.5960>
- Novelita, N., Devian, L., Sufyarma, S., & Rifma, R. (2023). Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Konteks Manajemen Berbasis Sekolah Dasar di Era Digital. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 10(3), 380–395. <https://doi.org/10.36835/modeling.v10i3.1673>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367-1376. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Peters, S., Ehm, J. H., Wolstein, K., & Mischo, C. (2022). Profiles of German early childhood teachers' pedagogical content beliefs and the relation to their competencies. *Early Childhood Research Quarterly*, 58, 47–58. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2021.08.001>
- Silalahi, R. Y. B., & Sahara, S. (2022). Upaya pengembangan SDM guru PAUD berbasis kompetensi profesional. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6478–6491. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.2691>
- Siregar, A. R., Dermawan, M. M., Habib, F., & Nasution, A. F. (2024). Program manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Konseling*, 2(1), 90–95.
- Sholeh, M., Purnama, W., & Putrawangsa, H. (2026). Pelatihan Pemanfaatan Artificial Intelligence untuk Meningkatkan Kompetensi Digital Guru SMA. *JUPAMU: Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 1(2), 177–190. <https://doi.org/10.66031/jupamu.v1i2.143>