

Peningkatan Kompetensi Manajerial Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Sabilil Muttaqin Melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja

Muhammad Heru Hresnawanza¹⁾, Ahmad Khoirin Andi²⁾

¹⁾ Institut Sayyid Muhammad Alawi Al Maliki, Bondowoso
heru.mhh@gmail.com

²⁾ Institut Sayyid Muhammad Alawi Al Maliki, Bondowoso
ahkhanmee@gmail.com

Abstract: *This community service activity aims to enhance the managerial competence of teachers and education personnel at SMK Sabilil Muttaqin through training in performance-based human resource management (HRM). The main problems faced by the school include weak human resource management systems, suboptimal planning and evaluation of teacher performance, and a limited understanding of modern HRM principles. The activity was carried out through training, mentoring, and performance planning simulations. The results show an increase in participants' understanding of performance management concepts by 85%, and their ability to develop individual work plans improved by 78%. This program has had a positive impact on improving teacher professionalism as well as the overall effectiveness of school management.*

Keywords:

Managerial competence, teachers, education personnel, human resource management, performance.

Abstrak: Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial guru dan tenaga kependidikan di SMK Sabilil Muttaqin melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kinerja. Permasalahan utama yang dihadapi sekolah adalah lemahnya sistem pengelolaan SDM, belum optimalnya perencanaan dan evaluasi kinerja guru, serta kurangnya pemahaman terhadap prinsip-prinsip MSDM modern. Kegiatan dilaksanakan melalui metode pelatihan, pendampingan, dan simulasi perencanaan kinerja. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep manajemen kinerja sebesar 85%, dan kemampuan menyusun rencana kerja individu meningkat sebesar 78%. Kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru serta efektivitas manajemen sekolah.

Kata Kunci:

Kompetensi manajerial, guru, tenaga kependidikan, manajemen sumber daya manusia, kinerja

PENDAHULUAN

Guru dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan mutu pendidikan di tingkat sekolah. Namun, efektivitas kinerja lembaga sangat ditentukan oleh sejauh mana kompetensi manajerial sumber daya manusianya dikembangkan secara sistematis. Di SMK Sabilil Muttaqin, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian guru dan tenaga kependidikan belum sepenuhnya memahami konsep manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja, sehingga proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kerja belum berjalan optimal. Dalam konteks manajemen modern, penerapan sistem berbasis kinerja menjadi instrumen penting untuk meningkatkan akuntabilitas, produktivitas, dan profesionalisme

tenaga pendidik. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi manajerial guru dan tenaga kependidikan agar mampu mengelola kinerja secara efektif dan berorientasi pada hasil.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi manajerial guru dan tenaga kependidikan merupakan faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas organisasi pendidikan. Menurut Armstrong (2020), manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja berperan penting dalam menciptakan budaya kerja produktif dan akuntabel di lingkungan pendidikan. Sementara itu, Dessler (2019) menekankan bahwa pelatihan berbasis kinerja mampu meningkatkan kemampuan perencanaan, koordinasi, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik. Studi yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017) juga membuktikan bahwa penerapan sistem kinerja berbasis indikator terukur dapat memperkuat profesionalisme guru dan efektivitas tata kelola sekolah. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, diperlukan implementasi nyata di tingkat sekolah kejuruan, seperti di SMK Sabilil Muttaqin, untuk mengembangkan kapasitas manajerial guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja yang berorientasi pada peningkatan mutu kelembagaan.

Penelitian terdahulu mengenai peningkatan kompetensi manajerial guru dan tenaga kependidikan umumnya berfokus pada pelatihan kepemimpinan, motivasi kerja, atau pengembangan profesional, namun belum banyak yang menyoroti penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja sebagai pendekatan strategik dalam pengelolaan sekolah. Kajian yang ada juga cenderung bersifat teoritis tanpa diikuti implementasi nyata di lapangan, sehingga dampak praktis terhadap peningkatan efektivitas kinerja lembaga pendidikan masih terbatas. Artikel pengabdian kepada masyarakat ini berupaya menjawab kekosongan tersebut dengan menerapkan model pelatihan berbasis kinerja secara langsung kepada guru dan tenaga kependidikan di SMK Sabilil Muttaqin. Melalui pendekatan ini, kegiatan PKM tidak hanya memperkuat aspek konseptual, tetapi juga mengembangkan keterampilan manajerial praktis yang relevan dengan kebutuhan institusional, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu tata kelola sekolah kejuruan.

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan yang menunjukkan belum optimalnya sistem manajemen kinerja, lemahnya perencanaan SDM, serta kurangnya budaya kerja berbasis hasil di SMK Sabilil Muttaqin, maka kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memiliki beberapa tujuan utama sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi manajerial guru dan tenaga kependidikan dalam memahami konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja, khususnya dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kerja.

2. Membangun kemampuan peserta dalam menyusun indikator kinerja individu (*Key Performance Indicators/KPI*) yang selaras dengan tujuan dan visi sekolah.
3. Mendorong penerapan sistem evaluasi dan penghargaan berbasis kinerja guna menciptakan budaya kerja produktif dan akuntabel di lingkungan sekolah.
4. Meningkatkan efektivitas tata kelola SDM sekolah melalui penerapan prinsip *performance management* yang terintegrasi dengan strategi pengembangan kelembagaan.

Peningkatan kompetensi manajerial guru dan tenaga kependidikan merupakan faktor fundamental dalam memperkuat tata kelola sekolah yang efektif dan berdaya saing. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan berbasis kinerja diyakini mampu membangun keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi (Armstrong, 2020). Hipotesis utama yang mendasari kegiatan pengabdian ini adalah bahwa *pelatihan manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja akan meningkatkan kemampuan manajerial guru dan tenaga kependidikan secara signifikan, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja*. Kegiatan ini diterapkan di SMK Sabilil Muttaqin yang tengah berupaya memperkuat sistem manajemen internalnya. Melalui pendekatan praktis dan aplikatif, program ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja berbasis hasil yang menjadi fondasi penting bagi pencapaian mutu pendidikan vokasi yang berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di SMK Sabilil Muttaqin dengan melibatkan 16 orang peserta yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan. Seluruh rangkaian kegiatan dirancang untuk menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi manajerial dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja di lingkungan sekolah. Pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif, di mana peserta tidak hanya menerima materi, tetapi juga terlibat aktif dalam diskusi, simulasi, dan praktik penyusunan dokumen kinerja. Tahapan kegiatan dimulai dari identifikasi kebutuhan, pelatihan teori dasar manajemen kinerja, bimbingan teknis penyusunan indikator kinerja individu, hingga pendampingan dalam merancang Rencana Kinerja Individu (RKI). Selain itu, dilakukan evaluasi secara sistematis melalui *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur efektivitas pelatihan serta perubahan kompetensi peserta. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan peningkatan keterampilan manajerial yang aplikatif dan berkelanjutan bagi seluruh peserta. Metode pelaksanaan meliputi:

1. Analisis Kebutuhan (*Needs Assessment*): Identifikasi permasalahan MSDM sekolah.

2. Pelatihan (*Training*): Pemberian materi manajemen kinerja, perencanaan SDM, dan evaluasi kinerja berbasis indikator SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*).
3. Pendampingan (*Coaching*): Peserta dibimbing menyusun *Rencana Kinerja Individu (RKI)* dan *Key Performance Indicators (KPI)*.
4. Evaluasi: Dilakukan pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta.
5. Refleksi dan Tindak Lanjut: Penyusunan rencana implementasi manajemen SDM berbasis kinerja di sekolah.

1. Analisis Kebutuhan (Needs Assessment): Identifikasi Permasalahan MSDM SMK Sabilil Muttaqin

Tahap analisis kebutuhan dilakukan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual pengelolaan sumber daya manusia di SMK Sabilil Muttaqin. Hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan menunjukkan bahwa permasalahan utama terletak pada belum optimalnya sistem manajemen kinerja. Evaluasi kinerja guru belum berbasis indikator yang terukur, melainkan masih bersifat administratif dan rutin. Selain itu, perencanaan SDM belum sepenuhnya didasarkan pada analisis beban kerja dan kompetensi individu, sehingga penempatan dan pengembangan karier tenaga pendidik belum efektif.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga masih bersifat sporadis, tanpa strategi jangka panjang yang berorientasi pada peningkatan mutu kelembagaan. Di sisi lain, motivasi dan budaya kerja berbasis kinerja belum terbentuk kuat, karena belum ada sistem penghargaan (*reward*) dan umpan balik (*feedback*) yang terstruktur. Kondisi tersebut menuntut penerapan manajemen SDM berbasis kinerja agar kinerja individu dan kelembagaan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

2. Pelatihan (*Training*): Pemberian Materi Manajemen Kinerja, Perencanaan SDM, dan Evaluasi Kinerja Berbasis Indikator SMART

Tahap pelatihan dilaksanakan sebagai bentuk intervensi utama dalam program peningkatan kompetensi manajerial guru dan tenaga kependidikan di SMK Sabilil Muttaqin. Kegiatan ini dirancang untuk memberikan pemahaman konseptual dan keterampilan praktis mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja. Materi pelatihan meliputi tiga komponen utama, yaitu manajemen kinerja, perencanaan SDM, dan evaluasi kinerja berbasis indikator SMART.

Peserta pelatihan diberikan pembekalan mengenai konsep *performance management cycle* yang mencakup penetapan tujuan kinerja, monitoring pelaksanaan, serta umpan balik hasil kerja. Selain itu, peserta dilatih menyusun RKI dan KPI yang selaras dengan visi dan misi sekolah. Metode pelatihan dilakukan melalui ceramah interaktif, studi kasus, dan simulasi penyusunan

indikator kinerja. Melalui kegiatan ini, guru dan tenaga kependidikan diharapkan mampu mengimplementasikan sistem kinerja yang objektif, terukur, dan berorientasi pada hasil dalam praktik manajerial sehari-hari.

3. Pendampingan (*Coaching*): Peserta Dibimbing Menyusun Rencana Kinerja Individu (RKI) dan *Key Performance Indicators* (KPI)

Tahap pendampingan merupakan kelanjutan dari kegiatan pelatihan yang berfokus pada penerapan praktis konsep manajemen kinerja dalam konteks nyata di SMK Sabilil Muttaqin. Pada tahap ini, peserta yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan dibimbing secara langsung untuk menyusun RKI serta menetapkan KPI yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab masing-masing.

Proses pendampingan dilakukan melalui sesi konsultatif dan lokakarya kecil, di mana peserta mendapatkan arahan mengenai cara merumuskan sasaran kerja yang spesifik, indikator kinerja yang terukur, serta target capaian yang realistis dan selaras dengan visi sekolah. Tim dosen memberikan umpan balik secara langsung terhadap rancangan RKI dan KPI yang disusun peserta untuk memastikan kesesuaian dengan prinsip SMART. Kegiatan ini mendorong terciptanya budaya reflektif dan akuntabel dalam pengelolaan kinerja individu, yang pada gilirannya memperkuat efektivitas manajemen SDM sekolah secara keseluruhan.

4. Evaluasi: Dilakukan *Pre-test* dan *Post-test* untuk Mengukur Peningkatan Kompetensi Peserta

Tahap evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas kegiatan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi manajerial guru dan tenaga kependidikan di SMK Sabilil Muttaqin. Evaluasi ini menggunakan pendekatan *pre-test* dan *post-test* guna mengukur perubahan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Instrumen evaluasi dikembangkan berdasarkan indikator kompetensi manajerial yang mencakup pemahaman konsep manajemen sumber daya manusia, kemampuan menyusun RKI, serta keterampilan menetapkan KPI berbasis prinsip SMART. Hasil *pre-test* menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memiliki pemahaman awal yang masih terbatas terhadap manajemen kinerja. Setelah pelatihan dan pendampingan, nilai *post-test* menunjukkan peningkatan signifikan, dengan rata-rata peningkatan kompetensi sebesar lebih dari 80%.

Temuan ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan berbasis kinerja efektif dalam meningkatkan kapasitas manajerial peserta, sekaligus memperkuat kesiapan sekolah dalam menerapkan sistem manajemen SDM yang lebih profesional dan berorientasi hasil.

5. Refleksi dan Tindak Lanjut: Penyusunan Rencana Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kinerja di SMK Sabilil Muttaqin

Tahap refleksi dan tindak lanjut merupakan langkah akhir dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan untuk memastikan keberlanjutan hasil pelatihan dan pendampingan. Pada tahap ini, peserta bersama tim manajemen sekolah melakukan refleksi terhadap proses pelaksanaan kegiatan, mencakup efektivitas metode pelatihan, tingkat partisipasi peserta, serta kendala yang dihadapi selama penerapan konsep manajemen kinerja.

Berdasarkan hasil refleksi tersebut, disusun rencana implementasi manajemen SDM berbasis kinerja yang meliputi penyusunan dokumen kebijakan kinerja guru dan tenaga kependidikan, penetapan standar indikator kinerja utama KPI, serta mekanisme evaluasi dan penghargaan berbasis hasil kerja. Sekolah juga berkomitmen membentuk tim pengelola kinerja sebagai unit pendukung implementasi berkelanjutan.

Dengan adanya rencana tindak lanjut ini, diharapkan SMK Sabilil Muttaqin dapat menerapkan sistem manajemen SDM yang terukur, transparan, dan berorientasi hasil, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kelembagaan dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat “Peningkatan Kompetensi Manajerial Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Sabilil Muttaqin melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja” dilaksanakan pada hari Sabtu, 5 Juli 2025 pukul 09.30 sampai dengan 12.00 WIB bertempat di Aula SMK Sabilil Muttaqin. Kegiatan ini dihadiri oleh Guru dan Tenaga Kependidikan. Berikut adalah tampilan kegiatan:



Gambar 1. Peserta Guru dan Tenaga Kependidikan

Acara diikuti dengan tertib oleh para peserta, setelah sambutan dari Bu Khusnul Insani, M.Pd sebagai Pengawas Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso, selanjutnya Bapak Muhammad Heru Hresnawanza, S.Sos., M.M. dosen dari Institut Sayyid Muhammad Alawi Al Maliki sebagai narasumber yang kompeten dibidangnya mempresentasikan materi. Pemateri secara langsung mempresentasikan serta memberikan materi tentang Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja.

Setelah pemaparan materi, dilakukan diskusi dan konsultasi terbuka untuk semua topik dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja yang ingin diketahui oleh para peserta. Sesi diskusi dan konsultasi berjalan cukup aktif, pertanyaan yang diajukan cukup banyak dari para peserta. Gambar kegiatan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Peserta mengikuti acara secara tertib



Gambar 3. Pemateri Mempresentasikan Materi

Setelah diskusi dan konsultasi, maka acara ditutup dengan foto bersama Pemateri, Guru dan Tenaga Kependidikan. Gambar foto bersama dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 4. Foto Bersama antara Pemateri, Guru dan Tenaga Kependidikan

Dari hasil materi yang disampaikan kepada Guru dan Tenaga Kependidikan menyatakan bahwa pada dasarnya peserta memahami materi yang diberikan dan bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan mereka di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja di sekolah. Dari hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada aspek:

1. Peningkatan Pemahaman Konsep Manajemen SDM Berbasis Kinerja

Hasil evaluasi kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap konsep manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test*, tingkat pemahaman awal guru dan tenaga kependidikan berada pada rata-rata 60%, yang mencerminkan keterbatasan pemahaman terhadap konsep perencanaan kinerja, penetapan indikator hasil kerja, serta mekanisme evaluasi berbasis kinerja.

Setelah mengikuti rangkaian pelatihan, pendampingan, dan simulasi penyusunan RKI serta KPI, nilai rata-rata peserta meningkat menjadi 85%. Peningkatan sebesar 25 poin ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami teori dasar manajemen kinerja, tetapi juga mampu mengaplikasikan prinsip SMART dalam penyusunan target dan indikator kerja.

Secara kualitatif, peserta menunjukkan perubahan sikap yang positif terhadap pentingnya kinerja terukur dan akuntabel dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah juga menyatakan komitmennya untuk mengintegrasikan sistem manajemen kinerja ini ke dalam kebijakan internal sekolah sebagai bagian dari strategi pengembangan mutu kelembagaan.

2. Peningkatan Kemampuan Menyusun Indikator Kinerja Individu

Kegiatan pelatihan dan pendampingan yang difokuskan pada penyusunan KPI memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan manajerial guru dan tenaga kependidikan di SMK Sabilil Muttaqin. Berdasarkan hasil *pre-test*, kemampuan awal peserta dalam menyusun indikator kinerja individu berada pada rata-rata 45%, menunjukkan bahwa sebagian besar peserta belum memahami cara merumuskan indikator yang terukur dan relevan dengan sasaran kerja.

Melalui sesi pelatihan, studi kasus, serta pendampingan langsung dalam penyusunan RKI, terjadi peningkatan signifikan pada nilai *post-test*, yaitu mencapai rata-rata 78%. Peningkatan sebesar 33 poin ini mencerminkan keberhasilan peserta dalam mengintegrasikan prinsip SMART ke dalam perumusan indikator kinerja masing-masing jabatan.

Selain peningkatan kuantitatif, hasil observasi juga menunjukkan adanya perubahan orientasi peserta dari sekadar pemenuhan administrasi menuju pemahaman strategis bahwa indikator kinerja merupakan instrumen penting untuk mengukur efektivitas, akuntabilitas, dan kontribusi individu terhadap tujuan sekolah. Hal ini menjadi dasar kuat bagi SMK Sabilil Muttaqin untuk menerapkan sistem manajemen kinerja yang lebih objektif dan berkelanjutan.

3. Peningkatan Kesadaran Pentingnya Evaluasi Berbasis Data dan Target Kinerja

Salah satu capaian penting dari kegiatan pelatihan dan pendampingan ini adalah meningkatnya kesadaran guru dan tenaga kependidikan terhadap pentingnya evaluasi berbasis data dan target kinerja. Sebelum kegiatan dilaksanakan, sebagian besar peserta masih mengandalkan penilaian subjektif dan belum menggunakan indikator kuantitatif sebagai dasar evaluasi hasil kerja. Evaluasi sering dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan administratif, tanpa analisis mendalam terhadap capaian target individu maupun lembaga.

Setelah mengikuti pelatihan manajemen SDM berbasis kinerja, peserta mulai memahami bahwa evaluasi berbasis data merupakan instrumen strategis dalam pengambilan keputusan manajerial dan peningkatan mutu kinerja organisasi. Melalui praktik penyusunan RKI dan KPI, peserta mampu mengidentifikasi hubungan antara target kerja dan capaian nyata yang dapat diukur secara objektif.

Kesadaran baru ini mendorong munculnya budaya kerja berbasis bukti (*evidence-based management*) di lingkungan SMK Sabilil Muttaqin. Kepala sekolah dan tim manajemen berkomitmen untuk menjadikan evaluasi berbasis data sebagai bagian integral dari siklus manajemen kinerja tahunan, guna memastikan peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam setiap aspek pengelolaan sekolah.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang berfokus pada *Peningkatan Kompetensi Manajerial Guru dan Tenaga Kependidikan SMK Sabilil Muttaqin melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja* terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas individu dan kelembagaan. Melalui tahapan pelatihan, pendampingan, dan evaluasi, peserta mengalami peningkatan signifikan dalam pemahaman konsep manajemen SDM berbasis kinerja, kemampuan menyusun indikator kinerja individu, serta kesadaran akan pentingnya evaluasi berbasis data dan target kerja.

Secara kuantitatif, rata-rata peningkatan kompetensi peserta mencapai lebih dari 25 poin, menunjukkan efektivitas pendekatan pelatihan yang terstruktur dan aplikatif. Secara kualitatif, kegiatan ini mendorong perubahan pola pikir dari pendekatan administratif menuju orientasi kinerja yang terukur dan akuntabel.

Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi manajerial, tetapi juga memperkuat sistem tata kelola SDM di SMK Sabilil Muttaqin menuju sekolah yang profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan pendidikan kejuruan masa kini.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Wijayanti, T., & Suharto, M. (2021). Pengembangan kompetensi manajerial guru melalui pelatihan berbasis kinerja di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ketenagakerjaan*, 6(2), 145–156.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Alfabeta.