



PENINGKATAN KAPASITAS GURU DAN STAFF MELALUI
PENGEMBANGAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI DI SD AL-IKHLAS
CIPONDOH TANGERANG

¹Imas Masriah, ²Lili Nurlaili, ³Aisah Kurniawati
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02036@unpam.ac.id

Abstrak

Kualitas pendidikan dasar tidak hanya ditentukan oleh sarana prasarana, tetapi juga oleh kapasitas sumber daya manusia (SDM) dan budaya organisasi yang berkembang di sekolah. Keduanya sangat dibutuhkan karena merupakan kunci peningkatan kualitas sekolah dasar dalam menghadapi tantangan pendidikan abad 21. Guru dan staf sekolah sebagai penggerak utama menuntut kapasitas yang memadai dalam manajemen pembelajaran, pelayanan administrasi, serta penguatan budaya organisasi yang sehat. SD Al-Ikhlash Cipondoh Tangerang memiliki guru dan staf yang berdedikasi, namun masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterampilan profesional, manajemen administrasi, dan pembentukan budaya organisasi yang kolaboratif. Tujuan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini adalah untuk meningkatkan kapasitas guru dan staf melalui pelatihan, pendampingan, serta penguatan budaya kerja kolaboratif. PkM dilaksanakan di SD Al-Ikhlash Cipondoh Tangerang, selama dua hari yaitu 16-17 Oktober 2025 dan diikuti oleh 30 guru SD dan staff. Metode yang digunakan adalah workshop interaktif, studi kasus, microteaching, dan pendampingan lapangan. Hasil yang diperoleh yaitu meningkatnya kompetensi guru dan staf dalam pengelolaan pembelajaran, pelayanan administrasi yang efektif, serta terbentuknya budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pendidikan. Luaran yang diharapkan yaitu laporan akhir pengabdian dan artikel ilmiah di jurnal terakreditasi.

Kata Kunci : Peningkatan Kapasitas, Pengembangan SDM, Pelatihan dan Budaya Organisasi.

Abstract

The quality of basic education is not only determined by infrastructure, but also by the capacity of human resources (HR) and the organizational culture that develops in schools. Both are urgently needed because they are the key to improving the quality of elementary schools in facing the challenges of 21st century education. Teachers and school staff as the main drivers require adequate capacity in learning management, administrative services, as well as strengthening a healthy organizational culture. SD Al-Ikhlash Cipondoh Tangerang has dedicated teachers and staff, but still faces challenges in improving professional skills, administrative management, and establishing a collaborative organizational culture. The aim of this Community Service Activity (PkM) is to increase the capacity of teachers and staff through training, mentoring and strengthening a collaborative work culture. PkM was held at SD Al-Ikhlash Cipondoh Tangerang, for two days, namely 16-17 October 2025 and was attended by 30 elementary school teachers and staff. The methods used are interactive workshops, case studies, microteaching, and field mentoring. The results obtained are

increased competence of teachers and staff in managing learning, effective administrative services, and the formation of an adaptive organizational culture and oriented towards the quality of education. The expected output is a final service report and scientific articles in accredited journals.

Keywords: *Capacity Building, Human Resource Development, Training, and Organizational Culture.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama pembangunan bangsa yang berfungsi mencetak sumber daya manusia (SDM) unggul, berkarakter, dan kompetitif. Sekolah dasar (SD) menjadi jenjang pendidikan paling mendasar yang berperan penting dalam menanamkan nilai, pengetahuan, dan keterampilan awal bagi peserta didik. Dalam konteks tersebut, guru dan tenaga kependidikan (staff) merupakan aktor utama yang menentukan kualitas proses pendidikan. Kinerja guru dalam mengajar, serta dukungan staff dalam layanan administratif dan manajerial, sangat menentukan keberhasilan implementasi kurikulum dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang merupakan salah satu sekolah swasta Islam yang tumbuh di lingkungan masyarakat urban dengan karakteristik sosial yang beragam. Sekolah ini berkomitmen dalam mencetak peserta didik yang cerdas secara akademik, berakhlak mulia, serta mampu bersaing di era global. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan pihak sekolah, ditemukan masih menghadapi tantangan dalam peningkatan kapasitas guru dan staff, baik dalam aspek pengembangan SDM maupun pembentukan budaya organisasi yang kuat.

Dari sisi pengembangan SDM, sebagian guru dan staff masih menghadapi keterbatasan dalam penguasaan teknologi pembelajaran, manajemen kelas, serta inovasi metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa generasi digital. Perkembangan teknologi informasi menuntut guru tidak hanya sebagai penyampai ilmu, melainkan juga fasilitator, motivator, sekaligus inovator. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudjana (2019) bahwa peningkatan kompetensi guru harus berorientasi pada penguasaan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian agar mampu menjawab tuntutan zaman.

Selain itu, Tenaga kependidikan mencakup seluruh tenaga yang ada dalam suatu organisasi pendidikan, khususnya tenaga guru dan staff. Tenaga kependidikan memiliki peran yang tidak mudah selain yang berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi juga mencakup berbagai persoalan rumit dan kompleks, baik mencakup soal perencanaan, pendanaan serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai penunjang suatu berlangsungnya awal kegiatan sampai dengan akhir kegiatan yang dibantu oleh salah satu bidang yang terdapat dalam bidang tenaga kependidikan yang memiliki tugas dalam menangani administrasi pendidikan adalah staff administrasi atau tenaga personalia. Staff sekolah sebagai tenaga kependidikan juga memiliki peran vital dalam mendukung terciptanya layanan pendidikan yang efektif dan efisien. Namun, keterbatasan dalam manajemen administrasi, penggunaan aplikasi digital, serta komunikasi antar mitra kerja masih

menjadi kendala. Tanpa dukungan staff yang kompeten, proses pendidikan tidak dapat berjalan optimal karena aspek manajerial dan administratif menjadi kurang terkelola dengan baik.

Di sisi lain, budaya organisasi sekolah masih perlu diperkuat. Budaya organisasi yang sehat akan menciptakan iklim kerja kondusif, komunikasi yang harmonis, serta motivasi tinggi bagi guru dan staff. Menurut Schein (2017), budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar, nilai, dan keyakinan yang dipahami bersama dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Jika budaya organisasi tidak dikelola secara baik, maka semangat kerja, loyalitas, dan kualitas pelayanan pendidikan akan terpengaruh.

Di SD Islam Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang, budaya organisasi sudah mulai terbentuk melalui penerapan nilai-nilai Islam, kedisiplinan, dan kebersamaan. Namun, dari hasil pengamatan dan diskusi dengan pihak sekolah, terdapat beberapa aspek budaya organisasi yang masih perlu diperkuat, yaitu seperti : keterbatasan komunikasi dan koordinasi antar guru dan staff; masih adanya jarak dalam komunikasi formal maupun informal antara guru dengan staff, sehingga koordinasi kerja terkadang tidak berjalan lancar. Hal ini dapat menimbulkan miskomunikasi dalam pelaksanaan program sekolah; belum optimalnya internalisasi nilai kebersamaan dan kerja tim, guru dan staff cenderung bekerja berdasarkan tupoksi masing-masing, namun kolaborasi lintas bagian masih terbatas. Padahal, budaya kerja kolaboratif sangat dibutuhkan untuk mengoptimalkan mutu layanan pendidikan; rendahnya pembiasaan refleksi dan evaluasi bersama. evaluasi kinerja dan refleksi pembelajaran belum menjadi tradisi kolektif yang dilakukan secara konsisten. Akibatnya, budaya organisasi yang berbasis continuous improvement (perbaikan berkelanjutan) belum terbentuk dengan kuat; Kurangnya penguatan nilai kepemimpinan partisipatif, meskipun kepala sekolah telah berperan sebagai pemimpin, namun ruang partisipasi guru dan staff dalam pengambilan keputusan masih terbatas. Hal ini dapat memengaruhi rasa memiliki (sense of belonging) terhadap sekolah; Perlu penguatan budaya literasi, inovasi, dan digitalisasi. Dalam menghadapi tantangan era digital, budaya organisasi sekolah seharusnya mendorong inovasi dan pemanfaatan teknologi. Namun, hal ini masih dalam tahap awal, sehingga perlu didorong agar menjadi budaya bersama di lingkungan sekolah.

Dengan memperkuat budaya organisasi berbasis nilai agama, kebersamaan, kolaborasi, serta inovasi digital, SD Al-Ikhlas Cipondoh dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kinerja guru dan staff, serta mendukung tercapainya visi sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing.

Melihat pentingnya peran guru dan staff, maka peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan, pendampingan, serta penguatan budaya organisasi menjadi langkah strategis. PkM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang serta memperkuat fondasi organisasi sekolah dalam menghadapi tantangan era digital dan globalisasi.

Beberapa permasalahan utama yang dihadapi mitra, yaitu: keterbatasan dalam penguasaan teknologi pembelajaran: kurangnya inovasi dalam metode

pengajaran, manajemen administrasi sekolah yang belum optimal: dan budaya organisasi sekolah yang belum kokoh: serta keterbatasan kesempatan pelatihan dan pengembangan SDM.

Permasalahan-permasalahan tersebut menjadi dasar pentingnya dilaksanakan program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) berupa peningkatan kapasitas guru dan staff melalui pengembangan SDM dan budaya organisasi di SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang.



Gambar 1. Foto Peserta PKM

Tujuan Pengabdian ini adalah: meningkatkan kapasitas guru dalam penguasaan teknologi pembelajaran dan inovasi metode pengajaran; meningkatkan kompetensi staff sekolah dalam manajemen administrasi dan penggunaan aplikasi digital; mengembangkan budaya organisasi sekolah yang sehat dan produktif; memberikan pendampingan berkelanjutan bagi guru dan staff; dan mendorong terciptanya peningkatan mutu pendidikan.

Menurut McLagan & Suhadolnik (Torrington, Hall & Taylor, 2008: 10), "pengembangan merupakan penggunaan pelatihan, pengembangan karir & pengembangan organisasi yg komprehensif buat meningkatkan efisiensi individu & organisasi". Sedangkan Sutrinso (2019:4) berpendapat, "pengembangan SDM adalah serangkaian kegiatan sistematis & terencana yg didesain sang organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan buat menyelidiki keterampilan yang diperlukan buat memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan di masa depan". Jadi Secara definitif, pernyataan ini memiliki kejelasan makna, pertama pengembangan adalah kegiatan terencana, kedua kegiatan berkesinambungan, dan ketiga pengembangan bertujuan mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Sholihin et al., (2024), Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Sedangkan Goldstein & Ford (2021:145), mengatakan pelatihan kerja adalah suatu proses yang direncanakan dan sistematis untuk mengubah pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Dengan demikian pelatihan kerja adalah sebuah upaya pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk mengembangkan keterampilan guru dan staff, dan lingkungan kerja yang mendukung serta kolaborasi antar individu dalam

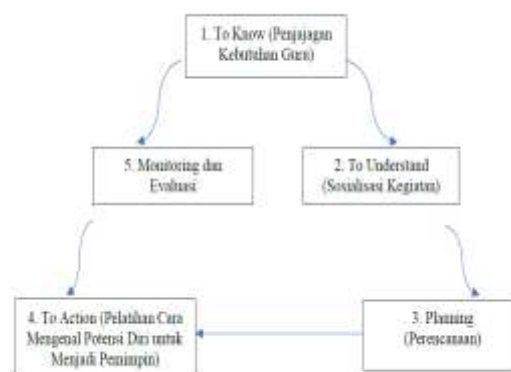
mendorong perubahan perilaku positif dan meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Robbins & Judge (2017:265) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “Seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi pola perilaku dan cara kerja mereka”. Sedangkan Dessler (2015:134) memandang budaya organisasi sebagai kumpulan nilai dan kebiasaan yang mengarahkan bagaimana karyawan berinteraksi dan bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi adalah Tataan nilai, keyakinan dan kebiasaan yang menjadi faktor pembentuk yang menyatukan antara tujuan dan tindakan anggota organisasi.

Seluruh teori tersebut mencerminkan berbagai pendekatan dan pemikiran terbaru dalam pengembangan SDM, mencakup aspek-aspek yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan budaya organisasi.

METODE

Metode pelatihan yang digunakan bersifat partisipatif, aplikatif, dan berbasis praktik langsung (hands-on practice) atau disebut dengan metode PAR., Metode pendekatan PAR berpusat pada pencarian masalah dan dapat menemukan opsi untuk menemukan pengaturan yang dimiliki oleh para guru sebagai basic utama riset program. Tahapan dalam metode PAR ini sebagaimana terlihat dalam gambar berikut :



Gambar 2. Tahap Kegiatan PkM

Metode ini dipilih untuk menumbuhkan kembangkan keberanian diri dengan merubah apa yang ada menjadi apa yang dianggap lebih eksklusif di masa depan serta semangat dalam mengeksplor potensi yang dimiliki. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Workshop dan Presentasi Materi
Pemaparan materi dasar mengenai teknologi pembelajaran, inovasi metode pengajaran, administrasi digital, dan budaya organisasi. Metode ini digunakan untuk memberikan kerangka teoretis yang jelas.
2. Simulasi dan Microteaching
Guru melakukan simulasi pembelajaran menggunakan media digital dan metode inovatif. Staff melakukan simulasi pengisian data administrasi menggunakan template digital.

- | | | | |
|---|----------|---------|----------------------|
| 3. Diskusi | Kelompok | Terarah | (FGD) |
| Digunakan untuk merumuskan nilai inti budaya organisasi serta kode etik bersama yang disepakati seluruh warga sekolah. | | | |
| 4. Pendampingan | | | (Mentoring/Coaching) |
| Tim pengusul mendampingi guru dan staff dalam mengimplementasikan hasil pelatihan di kelas maupun dalam pekerjaan administrasi sehari-hari. | | | |
| 5. Evaluasi | Formatif | dan | Sumatif |
| Evaluasi formatif dilakukan selama pelatihan (umpan balik langsung), sedangkan evaluasi sumatif dilakukan di akhir kegiatan untuk mengukur ketercapaian tujuan pelatihan. | | | |



Gambar 3. Foto Pelaksanaan PkM

Dengan metode PAR ini, diharapkan guru dan staff tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga memiliki keterampilan praktis serta motivasi untuk terus mengembangkan diri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengabdian kali ini adalah :

1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam inovasi metode pembelajaran: khususnya model *Project Based Learning*, *Problem Based Learning*, dan *Discovery Learning*;
2. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi staff terkait administrasi digital untuk staff: Staff dilatih menggunakan Excel, Google Form, dan *cloud storage*
3. Meningkatkan pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi antara lain dengan melakukan penyusunan nilai inti (core values) dan kode etik sekolah bagi guru dalam memperkuat budaya organisasi sekolah.
4. Interaksi Aktif dan Memberi Motivasi Baru pada Guru.
Selama pelatihan, peserta terlibat secara aktif dalam diskusi dan simulasi, yang memberikan motivasi baru untuk terus meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sehingga dapat berkontribusi lebih besar terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolahnya

Luaran yang dihasilkan

Luaran yang dihasilkan dalam pengabdian ini antara lain :

1. Dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam inovasi metode pembelajaran. Dan untuk staff dapat meningkatkan keterampilan dalam administrasi digital menggunakan Excel, Google Form, dan *cloud storage* untuk

meningkatkan kinerja guru dan staf.

2. Menerapkan dan meyebarluaskan hasil-hasil pengabdian masyarakat dalam bentuk jurnal, bahan ajar dan modul pelatihan kepada masyarakat sebagai upaya dalam memberdayakan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
3. Universitas Pamulang semakin dikenal sebagai institusi yang mempunyai kepedulian terhadap permasalahan masyarakat khususnya generasi muda.
4. Luaran PkM berbentuk laporan akhir dan jurnal yang terakreditasi.

Pembahasan Hasil PkM

Pelatihan pengembangan SDM dan budaya organisasi ini berjalan lancar dikarenakan telah didukung dengan persiapan-persiapan yang telah dilakukan dengan baik dan antusiasme dari para peserta pelatihan sangat tinggi. Peserta yang mengikuti pelatihan adalah guru dan staff di SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang. menyatakan bahwa kegiatan ini sangat bermanfaat dan membantu menambah pengetahuan dan keterampilan inovasi metode pembelajaran dan administrasi digital.

Antusiasme para guru dan staff di SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang. yang menjadi peserta pelatihan sangat tinggi, dibuktikan dengan kehadiran mereka yang lebih cepat dibandingkan pengabdi. Pihak mitra berharap program ini bisa dilaksanakan secara reguler dan berkala di tahun-tahun selanjutnya dan dengan materi yang lebih luas lagi. Potensi dan kemampuan pembelajaran dari peserta pelatihan terlihat baik, terbukti dari hasil praktek yang dilakukan selama pelatihan berlangsung dan pada saat pendampingan sangat baik, kreatif dan inovatif dalam mengembangkan metode pembelajaran sehingga bersifat konstruktif.

Peserta mampu mengikuti dan menyelesaikan dengan baik seluruh tugas-tugas yang diberikan oleh para Pengabdi.

Hasil kegiatan PKM secara garis besar mencakup beberapa komponen sebagai berikut:

1. Keberhasilan target jumlah peserta pelatihan pada pengabdian ini.
2. Ketercapaian tujuan pelatihan pada pengabdian.
3. Ketercapaian target materi yang telah direncanakan
4. Kemampuan peserta dalam penguasaan materi pelatihan sangat baik.

KESIMPULAN

Kegiatan PkM ini bertujuan untuk :

1. Meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan kemampuan serta keterampilan guru dalam kompetensi mengimpelemntasikan metode pembelajaran *Project Based Learning*, *Problem Based Learning*, dan *Discovery Learning*; sehingga dapat meningkatkan kompetensi paedagogik dan kompetensi professional guru di SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang.
2. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staff dalam bekerja dengan menggunakan administrasi digital di sekolah, baik dengan menggunakan *Excel*, *Google Form*, dan *cloud storage* di SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang.
3. Meningkatkan kerjasama kolaboratif antara guru dengan staff agar menjadi tim kerja yang solid dan saling menunjang satu sama lain sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang.

Saran

Saran bagi tim selanjutnya yang akan melakukan pengabdian di masa yang akan datang, agar pengembangan SDM berorientasi pada pelatihan untuk ketrampilan guru dalam pengelolaan kelas; sedangkan untuk staff nya diarahkan pada bagaimana mampu meningkatkan komunikasi antarpersonal. Hal ini bertujuan untuk mempermudah guru dan staff dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat.

Acara kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan lancar selama 2 hari, yaitu sebagai berikut: Hari pertama adalah meminta izin dari universitas kepada Kepala SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang Iptek Kota Tangerang, Selatan, hari kedua adalah kegiatan pelatihan mengenai

Dari paparan yang telah disampaikan terkait pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Mahasiswa Prodi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Pamulang, yang bertempat di SD Al-Ikhlas Cipondoh Tangerang, telah mendorong suasana kebersamaan dan semangat untuk bersama-sama meningkatkan dan mengembangkan cipta, rasa, karsa, dan karya generasi muda. Kerinduan masyarakat akan kehadiran dunia kampus tampak dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

DAFTAR PISTAKA

- Adawiyah, R. (2022). *Pengembangan SDM Pendidikan di Era Digital*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ahmad, S., & Rahman, T. (2023). Building Organizational Culture in Schools. *Journal of Educational Management*, 15(2), 45–59.
- Arifin, M. (2021). *Manajemen Pendidikan Dasar*. Bandung: Alfabeta.
- Basri, H. (2022). Human Resource Development in Education. *International Journal of Education and Training*, 8(1), 22–35.
- Darmawan, I. (2020). *Budaya Organisasi dan Kinerja Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Dessler, G. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (14th ed.). Salemba Empat.
- Dewi, K. (2024). Leadership and Organizational Culture in Education. *Educational Research Review*, 12(3), 101–118.
- Fitriani, N. (2023). Capacity Building for Teachers. *Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*, 5(2), 67–79.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2021). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Cengage Learning.
- Gunawan, A. (2022). *Strategi Pengembangan Sekolah Berbasis SDM*. Malang: UB Press.
- Hidayat, R. (2024). Digital Transformation in School Administration. *Journal of School Management*, 6(1), 12–25.
- Idris, F. (2021). *Metode Pelatihan dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Johnson, P. (2023). Teacher Professional Development: A Framework. *Global Education Journal*, 19(4), 33–49.

- Kartika, D. (2020). Organizational Communication in Education. *Indonesian Journal of Communication Studies*, 14(2), 88–99.
- Masriah, I., & Nuraini, S. (2024). Pelatihan Pemasaran Digital bagi UMKM Pangan Lokal Di Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. *SocServe: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(2), 88-94.
- Masriah, I., Pujilestari, Y., & Kurniawati, A. (2025). Pelatihan Cara Mengenali Potensi Diri Untuk Menjadi Pemimpin Bagi Guru Dalam Menghadapi Era Industri 4.0 Di SMK Iptek Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 5(1), 1-7.
- Mulyasa, E. (2018). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Robbins, & Judge. (2017). *PERILAKU ORGANISASI (Organisation Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th Edition. Boston: Pearson.
- Santoso, B. (2024). Evaluasi Pelatihan Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 55–70.
- Sarwani et. al. (2022). Modul Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Kinerja. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. 5th Edition. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Sholihin, D. R., Agus Salim, M., & Supratikta, H. (2024). TELAAH DINAMIKA PENGARUH STRATEGIS PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DALAM KONTEKS PERUBAHAN INDUSTRI JASA. *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.24127/edunomia.v5i1.5578>
- Sudjana, N. (2019). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Suryana, D. (2020). *Inovasi Pendidikan di Era Digital*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thompson, A. (2016). *Crafting and executing strategy: the quest for competitive advantage : concepts and cases* (Twentieth edition). McGraw-Hill Education.
- Tilaar, H. A. R. (2019). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo, A. (2023). *Penguatan Budaya Organisasi di Sekolah*. Surabaya: Airlangga University Press.